

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO

ANÁLISE CRÍTICA INSTITUCIONAL DAS REITERADAS VIOLAÇÕES AOS
DIREITOS DO TRABALHADOR

MIGUEL ÂNGELO PORTELA PINHEIRO

RIO DE JANEIRO
2017 / 2º semestre

MIGUEL ÂNGELO PORTELA PINHEIRO

**ANÁLISE CRÍTICA INSTITUCIONAL DAS REITERADAS VIOLAÇÕES AOS
DIREITOS DO TRABALHADOR**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli

Rio de Janeiro
2017 / 2º semestre

CIP - Catalogação na Publicação

p654a Pinheiro, Miguel Ângelo Portela

 Análise crítica institucional das reiteradas violações aos direitos do trabalhador / Miguel Ângelo Portela Pinheiro. -- Rio de Janeiro, 2017. 63 f.

 Orientador: Rodrigo de Lacerda Carelli. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2017.

 1. Direito do Trabalho. 2. *dumping* social. 3. Justiça do Trabalho. 4. Fiscalização do Trabalho. 5. Ministério Público do Trabalho. I. Carelli, Rodrigo de Lacerda, orient. ii. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos
pelo(a) autor(a)

MIGUEL ÂNGELO PORTELA PINHEIRO

**ANÁLISE CRÍTICA INSTITUCIONAL DAS REITERADAS VIOLAÇÕES AOS
DIREITOS DO TRABALHADOR**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor Dr. Rodrigo de Lacerda Carelli

Data da Aprovação: ____ / ____ / ____.

Banca Examinadora:

Rodrigo de Lacerda Carelli

Membro da Banca

Membro da Banca

Rio de Janeiro
2017 / 2º semestre

AGRADECIMENTOS

Mãe, obrigado pelo apoio e força de sempre. Sou um privilegiado por tê-la sempre ao meu lado, especialmente nas horas mais difíceis. Até porque sei que não sou uma pessoa simples de lidar. Obrigado pelo carinho e amor incondicionais, são meus alicerces.

Pai, obrigado pelo apoio de sempre. Desde a minha decisão de fazer um novo vestibular, passando pelas minhas temporadas fora de casa, só recebi apoio de você e isso obviamente não é uma surpresa, mas apenas mais uma demonstração do excelente pai que você sempre foi. Obrigado por tudo.

Carine, obrigado por todo amor, apoio e dedicação. Esse trabalho não sairia sem a sua ajuda. Te amo muito.

Irmãos, Gabriel e Marinha, vocês são meu orgulho, vos amo muito. Obrigado pela união e apoio de sempre.

Aos trabalhadores desses país, verdadeiros heróis que enfrentam as condições sub-humanas de deslocamento e trabalho por trocados e seguem sendo sabotados pelos governantes.

A minha pequena Carine.
Sem você e seu apoio físico, moral, psicológico, estrutural, logístico e de todas as outras formas possíveis, esse trabalho não aconteceria. Você é a mulher da minha vida. Te amo.

Subia a manga amarrotada social
No calor alumínio [...]
Espaço é curto, quase um curral
Na mochila amassada uma quentinha abafada
Meu troco é pouco, é quase nada

Não se anda por onde gosta
Mas por aqui não tem jeito
Todo mundo se encosta [...]
Sou mais um no Brasil da central
Da minhoca de metal que corta as ruas

Como um concorde apressado cheio de força
Que voa, voa mais pesado que o ar
O avião, o avião, o avião do trabalhador

Rodo Cotidiano – O Silêncio que Precede o Esporro – O Rappa

He's got a big gold ring which says Jesus saves
And it's dented from the punch thrown at work that day
Where he smashed the metal locker where he kept his things
After the big boss say "you best be on your way"

Well his wife and kids asleep but he's still awake
And his brain weighs the curse of thirty bills unpaid
Gets up, lights a cigarette, he's grown to hate
Thinking if he can't sleep, how will he ever dream?

So this life is sacrifice
Jumping trains just to survive
I see the light
Scared of life
Nearly dead
Scared alive
Near to death
Here to die

Unemployable – Pearl Jam (Avocado) – Pearl Jam

RESUMO

O Direito do Trabalho é o ramo jurídico que nasce do paradoxo entre a luta operária e os interesses patronais, no cerne do capitalismo. Tal estrutura basicamente se mantém, com o capital sendo o interesse predominante. A temática aqui suscitada se revela bastante relevante num contexto de desmonte dos direitos trabalhistas. A presente pesquisa demonstra como os trabalhadores brasileiros estão desamparados diante de diversos fatores que serão abordados, tais como: a limitada eficácia das leis laborais, o ânimo das empresas em desrespeitá-las, a falta de mecanismos de punição e coerção mais eficientes que motivem o cumprimento da referida legislação e o assoberbamento das instituições responsáveis pela proteção do trabalhador e do direito do trabalho. Será empreendida análise crítica dos dados institucionais provenientes da atividade da Fiscalização do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho. A demonstração de como os direitos basais da seara trabalhista são sistematicamente desrespeitados refuta a noção do senso comum de que o direito do trabalho é demasiadamente protetivo ao trabalhador. Essa impressão, muito aventada pelos empregadores, não resiste a análise dos dados obtidos na pesquisa, que vieram precisamente de instituições com o fim de proteger o trabalhador e a aplicação da legislação trabalhista.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; *dumping* social; Justiça do Trabalho; Fiscalização do Trabalho; Ministério Público do Trabalho.

ABSTRACT

Labor law is the legal branch that arises from the paradox between the workers' struggle and the employer's interests, at the core of capitalism. This structure basically remains, with capital power being the predominant interest. The issue approached here is very relevant in a context of the dismantling of labor rights. The present research demonstrates how Brazilian workers are helpless in the face of a number of factors that will be addressed, such as: the limited effectiveness of labor laws, the corporate spirit of disrespecting them, the lack of more efficient mechanisms of punishment and coercion that motivate compliance with said legislation and the overlapping of institutions responsible for employees' protection and labor law. A critical analysis of the institutional data from the activity of the Labor Inspection and the Public Ministry of Labor will be undertaken. The demonstration of how the basic rights of workers are systematically disregarded refutes the notion of common sense that labor law is too protective of said workers. This impression, which is very much echoed by employers, does not stand up to the analysis of the data obtained in the research, which came precisely from institutions that exist to protect the working man/woman and the application of labor legislation.

Key-words: Labor Law; Social Dumping; Labor Justice; Labor Inspection; Public Ministry of Labor.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1. DIREITO DO TRABALHO: DIREITO FUNDAMENTAL SOB ATAQUE.....	14
1.1. Direito do Trabalho enquanto direito fundamental e concretização da dignidade.....	17
1.2. Direito Internacional do Trabalho.....	19
1.3. Direito Constitucional do Trabalho no Brasil.....	22
2. DUMPING SOCIAL PELA “DELINQUÊNCIA PATRONAL”: A FALTA DE EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS.....	25
2.1. <i>Dumping</i> social.....	25
2.2. “O mais capitalista dos direitos”.....	30
2.3. “Delinquência patronal”.....	33
2.4. Introdução à “rede de proteção social do trabalhador”.....	37
3. JUSTIÇA DO TRABALHO.....	40
3.1. “ <i>Vá procurar seus direitos na justiça!</i> ”.....	40
3.2. Acordos trabalhistas como renúncia de direitos.....	41
3.3. A Justiça do Trabalho como ferramenta para o <i>dumping</i> social.....	44
3.4. Diálogos institucionais de proteção.....	46
4. ANÁLISE INSTITUCIONAL PELA REDE SOCIAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR.....	47
4.1. Fiscalização do Trabalho.....	47
4.1.1. Análise descritiva dos dados obtidos.....	48
4.2. Ministério Público do Trabalho.....	51
4.2.1. Análise descritiva dos dados obtidos.....	54
4.3. Análise crítica e conjugada dos dados obtidos junto à Fiscalização do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho.....	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho tem sua origem ligada ao binômio entre a luta operária e a concessão de interesses patronais visando a manutenção das bases do sistema capitalista. Nos dias atuais este ramo jurídico também é visto como instrumento ensejador da justiça social, apesar de ser rotineiramente violado e referenciado como um atraso para a economia. A temática aqui suscitada se revela bastante relevante num contexto de desmonte dos direitos trabalhistas. O Direito do Trabalho se mostra como a arena da luta de classes nos dias atuais e pesquisas como esta escancaram esse fato. Assim sendo, as dificuldades de aplicação do direito laboral no Brasil serão explanadas na exposição, especialmente levando em conta os fatores econômicos e anímicos que as empresas levam em conta no momento de obedecer à legislação laboral.

A demonstração de como os direitos basais da seara trabalhista são sistematicamente desrespeitados refuta a noção do senso comum de que o Direito do Trabalho é demasiadamente protetivo ao trabalhador. Essa impressão, muito aventada pelos empregadores, não resiste a análise dos dados obtidos na pesquisa, que vieram precisamente de instituições com o fim de proteger o trabalhador e a aplicação da legislação trabalhista. O sobrecarregamento desses atores de defesa do trabalho também é um sintoma da parca proteção fática que os trabalhadores possuem, bem como do descumprimento sistemático e rotineiro das leis obreiras pelas empresas.

O presente trabalho demonstra de forma inequívoca como os trabalhadores brasileiros estão desamparados diante de diversos fatores que serão abordados, tais como: a limitada eficácia das leis laborais, o ânimo das empresas em desrespeitá-las, a falta de mecanismos de punição e coerção mais eficientes que motivem o cumprimento da referida legislação e o assoberbamento das instituições responsáveis pela proteção do trabalhador e do Direito do Trabalho. Destarte, a presente pesquisa se demonstra relevante acadêmica e socialmente, pois trata de questões muito importantes e presentes no cotidiano do obreiro brasileiro, na mesma medida em que traz um olhar acadêmico sobre toda a problemática supraexplicitada.

Este estudo possui o condão de analisar criticamente dados obtidos através da Fiscalização do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, explicitando como tais dados denotam a sistemática violação dos direitos trabalhistas mais básicos. Para tanto, será apresentado sucintamente o Direito do Trabalho, culminando com seu *status* constitucional no ordenamento jurídico brasileiro. Posteriormente será conceituado e exemplificado o fenômeno do *dumping* social, cuja incidência se revela nas práticas reiteradas de desmonte dos direitos do trabalhador. Em seguida, será feito exame crítico das instituições componentes da rede social de proteção ao trabalhador, citando sinteticamente os sindicatos para se debruçar sobre a Justiça do Trabalho, a Fiscalização do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, bem como suas respectivas atribuições.

Finalmente, será empreendida análise crítica dos dados institucionais obtidos para indicar o que representam para o Direito do Trabalho e o ordenamento jurídico brasileiro. As informações foram geradas a partir da atividade da Fiscalização do Trabalho (Superintendência Regional do Trabalho/Ministério do Trabalho) e do Ministério Público do Trabalho, cujo intuito é o de proteção dos direitos dos trabalhadores e aplicação de sanções aos empregadores que violam tais prerrogativas. Os referidos dados demonstram as irregularidades mais frequentes cometidas pelos empregadores, de modo que será feita uma interpretação crítica desses dados e o que representam para o Direito do Trabalho. De fato, a pesquisa se origina na realização de estágio curricular supervisionado de Direito pelo autor nas duas instituições que cujos dados serão abordados. O estágio nos dois órgãos possibilitou ao autor um aprendizado único e aprofundado acerca do Direito do Trabalho e da rede de proteção social ao trabalhador, do qual ambas instituições são engrenagens fundamentais, bem como ensejou a vivência e imersão institucional para poder discorrer sobre o funcionamento destas instituições e seus mecanismos internos.

A partir da motivação embrionária advinda dos estágios, o aporte teórico versará sobre publicações importantes no âmbito do Direito do Trabalho, bem como serão feitas todas as remissões legais necessárias, especialmente para a CLT e a CRFB/1988. O estudo foi realizado partindo de uma abordagem dialética da bibliografia consultada e dos dados

obtidos. Afora o referencial teórico, foram utilizadas a pesquisa documental (referências legislativas, em especial a CLT e a CRFB/1988), pesquisa de campo com a observação participante através de estágios curriculares supervisionados realizados no SEFIT-MT e na PRT1-MPT e a pesquisa estatística por levantamento de dados obtidos para amostragem e análise.

Destarte, o primeiro capítulo versará sobre análise histórica do Direito do Trabalho e sua atual estatura jurídica no Brasil. No segundo capítulo será apresentado o *dumping* social e suas inerentes mazelas. No terceiro capítulo, será abordada a Justiça do Trabalho e suas relação com o cenário atual de direito laboral. No quarto capítulo será feita a explanação da Fiscalização do Trabalho e sua atuação, bem como apresentação dos dados obtidos. A mesma estrutura será repetida para abordar o Ministério Público do Trabalho e as respectivas informações. Finalmente, será feita uma análise crítica dos dados obtidos, relacionando-os com o histórico do Direito do Trabalho no Brasil, o momento atual deste ramo jurídico e a atuação dos atores da rede de proteção social ao trabalhador, especialmente a Justiça do Trabalho, a Fiscalização do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho.

1. DIREITO DO TRABALHO: DIREITO FUNDAMENTAL SOB ATAQUE

O Direito do Trabalho primordialmente tem sua origem numa conjunção de fatores que incluem a luta do proletariado e a concessão de interesses patronais visando a manutenção das bases do sistema capitalista. No curso do século XX, este ramo jurídico também assumiu a face de instrumento para a justiça social, mesmo sendo constantemente atacado e citado como um fardo para o desenvolvimento econômico pleno. Na República Federativa do Brasil, o direito laboral veio a ocupar um efetivo lugar de destaque após a promulgação da Constituição Federal de 1988, sendo constitucionalizado como um Direito Fundamental.

De maneira a estabelecer as bases conceituais para a presente pesquisa, assim como situá-la no seu contexto social e histórico, torna-se mister a exposição de um panorama geral do Direito do Trabalho enquanto direito social fundamental e a sua aplicação e força normativa no Brasil, especialmente com o advento da Constituição Cidadã de 1988. Não obstante, é válido fazer breves apontamentos acerca do surgimento do próprio direito laboral enquanto ramo jurídico, e como este veio a ser assimilado neste país.

A literatura especializada considera a chamada “Lei de Peel” como o primeiro dispositivo legal trabalhista, concebida na Inglaterra, no ano de 1802. Essa lei delimitou a jornada máxima do trabalho infantil em 12 horas na indústria têxtil, num contexto de revolução industrial. Posteriormente, legislações que tratavam de questões trabalhistas foram surgindo na Europa ao longo do século XIX.¹

Conforme destaca Godinho Delgado (2017)²,

o Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre, mas

¹ CARELLI, R. de L. **O mundo do trabalho e os Direitos Fundamentais**: O Ministério Público do Trabalho e a representação funcional dos trabalhadores. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2011. p. 29-30.

² DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 92-93.

subordinado e de concentração proletária, que propiciaram a emergência do Direito do Trabalho.

O processo que acarretou na positivação de leis do trabalho surge de diversos fatores, dentre os quais se destacam as lutas dos trabalhadores, principalmente através do movimento operário, e os interesses patronais e estatais, configurando uma ambivalência que caracteriza o ramo desde a sua gênese até os dias atuais. Carelli (2011)³ define que a referida ambivalência se manifesta em uma dicotomia inerente ao Direito do Trabalho, que reside na sua “dupla função” de “civilização” das relações de trabalho e legalização da subordinação e exploração capitalistas.

O autor também esclarece que as concessões feitas pelos detentores dos meios de produção à classe trabalhadora também configuraram o esteio das próprias relações capitalistas de produção. Isto ocorria porque

O Direito do Trabalho seria, assim, uma solução defensiva do Estado burguês para, por meio de uma normatização protetora dos trabalhadores, viabilizar a continuação do modo de produção capitalista, assegurando a dominação decorrente das relações capitalistas, declinando da forma mercantil para as condições de venda de força de trabalho. [...] Além disso, havia a necessidade de trazer à organização jurídica (ou manter sob controle) os fatos sociais⁴.

Conquanto, Godinho Delgado (2017)⁵ acrescenta que o Direito do Trabalho possui um caráter progressista, sendo um dispositivo de mitigação das distorções sociais. Tal característica advém principalmente do entendimento do Direito do Trabalho como um direito social, o que passou a ser corrente no século XX com o fenômeno conhecido como constitucionalismo social. Este movimento consistiu na adoção de normas de direito social por constituições ao redor do mundo, incluindo nesse bojo regras de Direito do Trabalho⁶. Após os desdobramentos da Primeira Guerra Mundial, essa prática pôde ser observada a nível global.

³ CARELLI, *op. cit.*, p. 42 *et seq.*

⁴ *Ibid.*, p. 42.

⁵ DELGADO, 2017, p. 55.

⁶ SILVA, C. C. M. da. A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil. In: **Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. vol. 4, n. 7, Jul.-Dez, p. 274-301. Curitiba: 2012. p. 279.

A primeira constituição nacional que protegeu o Direito do Trabalho como direito social foi a Constituição Mexicana, em 1917. Este diploma previu a regulação de institutos trabalhistas como jornada de trabalho, labor de menores, jornada noturna, descanso remunerado, proteção à maternidade, salário mínimo, sindicalização e greves, dispensa indenizada, seguro social e acidentes de trabalho. Dois anos depois, a Constituição da República de Weimar também estabeleceu regras referentes à representação dos trabalhadores nas empresas, liberdade de associação e decisões conjuntas entre empregador e empregado⁷.

Mesmo com as duas constituições supracitadas sendo produtos de momentos políticos extraordinários (a Revolução Mexicana e a derrota da Alemanha na Primeira Guerra Mundial)⁸, o constitucionalismo social veio a se confirmar como uma tendência. A elaboração de normas de direito social continuou espalhando-se por todo o ocidente, tendo como consequência a elevação do Direito do Trabalho à categoria de direito fundamental.

1.1. Direito do Trabalho enquanto direito fundamental e concretização da dignidade

Em primeiro plano, para fins de precisão terminológica, faz-se necessária a distinção entre os conceitos de “direitos humanos” e “direitos fundamentais”, mormente com base no entendimento de Ingo Wolfgang Sarlet⁹. Embora o legislador tenha usado as duas nomenclaturas praticamente como sinônimos em trechos da Constituição¹⁰, existem diferentes entendimentos doutrinários acerca dos termos, que naturalmente se confundem pela natureza dos bens jurídicos que tutelam.

⁷ *Ibid.*, p. 279-280.

⁸ TREVISAN, L. S. Os direitos fundamentais sociais na teoria de Robert Alexy. In: **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito/UFRGS**, Volume X, n. 1., p. 199-244. Porto Alegre: 2015. p. 205.

⁹ SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11^{aa} ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 35-36.

¹⁰ Alvar (2011, p. 115) enumerou as diferentes denominações utilizadas com sentidos muito semelhantes na CF: *Direitos humanos* (art. 4º II, artigo 5º § 3º da CF e art.7º ADCT) *Direitos e Liberdades fundamentais* (Artigo 5º XLI) *Direitos Fundamentais da Pessoa Humana* (art.15 caput), *Direitos da pessoa humana* (art. 17), *direitos sociais individuais* (preâmbulo).

Contudo, Sarlet (2012)¹¹ utiliza o critério espacial como maneira de distinguir as duas expressões, explicando que entende-se por “direitos fundamentais” aqueles direitos que são “*reconhecidos e positivados na esfera do direito constitucional positivo de determinado Estado*”, enquanto os “direitos humanos” são reconhecidos no plano do ordenamento de direito internacional, pois independem de reconhecimento constitucional para serem titularizados, pois “*aspiram à validade universal, para todos os povos e tempos, de tal sorte que revelam um inequívoco caráter supranacional*”.

O autor ainda acrescenta uma outra distinção, quanto à efetividade desses direitos no plano fático:

importa considerar a relevante distinção quanto ao grau de efetiva aplicação e proteção das normas consagradoras dos direitos fundamentais (direito interno) e dos direitos humanos (direito internacional), sendo desnecessário aprofundar, aqui, a idéia de que os primeiros que – ao menos em regra – atingem (ou, pelo menos, estão em melhores condições para isto) o maior grau de efetivação, particularmente em face da existência de instâncias (especialmente as judiciárias) dotadas do poder de fazer respeitar e realizar estes direitos¹².

Por outro lado, Delgado (2007)¹³ define os direitos fundamentais de modo mais sucinto, etéreo e na linha do que se observa na Constituição: “*são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade*”.

Não sendo relevante para a presente pesquisa tergiversar sobre as discussões doutrinárias acerca dos referidos conceitos, é válido esclarecer que, ora serão utilizadas as expressões no sentido exposto por Sarlet, ora será empregada a percepção ampla e conjugada presente no texto constitucional e reproduzida por Godinho Delgado. Tal reflexão é importante para situar a pesquisa conceitual e filosoficamente, bem como apresentar devidamente princípios basais para o desenvolvimento da temática explorada.

À vista disso, infere-se que o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, previsto no art. 1º, inciso III da Norma Fundamental, permeia ou deveria permear todos os ramos

¹¹ SARLET, *op. cit.*, p. 35-36.

¹² *Ibid.*, p. 40.

¹³ DELGADO, M. G. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. In: **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2. Vitória: FDV, 2007. p. 11-39. Disponível em: <http://sisbib.fdv.br/index.php/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 07 nov 2017.

do direito, já que é o valor que compõe o cerne do ordenamento jurídico pátrio, sendo um fundamento da República Federativa do Brasil. Segundo Miraglia (2009)¹⁴, tal princípio só poderá ser concretizado com a contemplação dos seus dois âmbitos de incidência: o individual e o social.

No que concerne ao Direito do Trabalho, estas duas esferas podem ser compreendidas como o direito individual subjetivo da pessoa ter acesso ao mercado de trabalho, para sustentar a si e a sua família, e o direito social inerente a uma coletividade que necessita de proteção especial por conta da hipossuficiência fática a que estão submetidos enquanto trabalhadores¹⁵. Por conseguinte, entende-se o Direito do Trabalho como a melhor ferramenta para atingir concretamente os valores da dignidade humana, pois este auxilia substantivamente o indivíduo a se incluir na sociedade capitalista. Em suma, o direito laboral adquire um caráter instrumental, pelo qual a dignidade se manifesta concretamente.

Os direitos trabalhistas se inserem, de maneira geral, dentre os direitos sociais. Esta é uma categoria jurídica que prescreve regras de caráter transcendental, indo além da normatividade direcionada, impondo padrões axiológicos à toda a sociedade e que perpassam todo o ordenamento jurídico. Souto Maior *et al*¹⁶ enumeram os valores suscitados pelos direitos sociais:

A solidariedade (como responsabilidade social de caráter obrigacional), a justiça social (como consequência da necessária política de distribuição dos recursos econômicos e culturais produzidos pelo sistema) e a proteção da dignidade humana (como forma de impedir que os interesses econômicos suplantem a necessária respeitabilidade à condição humana).

Segundo a clássica conceituação proposta por T. H. Marshall, os direitos sociais são direitos fundamentais de segunda dimensão¹⁷, englobando os direitos à educação,

¹⁴ MIRAGLIA, L. M. M. O direito do trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v.49, n.79., jan./jun. Belo Horizonte: 2009, p. 149-162.

¹⁵ *Ibid.*, p. 149.

¹⁶ SOUTO MAIOR, J. L.; MENDES, R.; SEVERO, V. S. **Dumping social nas relações de trabalho**, 2ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

¹⁷ O presente trabalho dá preferência à terminologia “dimensão de direitos”, em detrimento de “geração de direitos”. De acordo com Miraglia (2009, p. 149), esta construção terminológica, originalmente proposta por T. H. Marshall, tem sido criticada por passar a impressão de uma obrigatória sequência temporal que só foi observada nos países desenvolvidos, ao passo que o mesmo não se observou em diversos outros

saúde, moradia, trabalho, segurança e outros. Os direitos fundamentais de segunda dimensão exigem prestações positivas¹⁸ do Poder Público em prol do cidadão, em oposição àqueles de primeira dimensão, que derivam de abstenções do Estado e se concentram na liberdade e na igualdade civis e políticas¹⁹.

Maurício Godinho²⁰ ressalta que os direitos fundamentais de primeira dimensão não inovaram de fato na história humana, haja vista que eram titularizados apenas pelas elites, após terem sido concebidos no constitucionalismo liberal impulsionado pelas revoluções franco-americanas, em resposta ao Antigo Regime²¹. Essa dimensão propugnava liberdades individuais, tais como de manifestação, de ir e vir e de reunião, assim como imposições negativas à atuação estatal no que diz respeito às liberdades civis e políticas.

Já os direitos fundamentais de segunda dimensão, criados na esteira do constitucionalismo social, pressupõem a atuação estatal para serem concretizados, sendo o Estado um prestador de serviços no sentido de promover o bem-estar social²². Nas palavras de Souto Maior (2007)²³, os direitos sociais, ou fundamentais de segunda dimensão, são “*o fruto do compromisso firmado pela humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, justiça social dentro de uma sociedade capitalista*”. Nesse ínterim, o Direito do Trabalho surge como fator para a materialização do aludido processo.

1.2. Direito Internacional do Trabalho²⁴

países periféricos ao capital. Assim, será adotada nesta pesquisa a expressão “dimensão de direitos”, nos termos colocados pela autora.

¹⁸ Sarlet (2012) argumenta que a segunda dimensão não engloba somente direitos de cunho positivo, mas também “liberdades sociais” como a liberdade sindical, direito à greve, direito a férias e salário mínimo.

¹⁹ MUNIZ, M. K. de C. B.; ROCHA, C. J. Os Direitos Fundamentais e o Direito do Trabalho. In: **Lex Magister**. Internet. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_26646253_OS_DIREITOS_FUNDAMENTAIS_E_O_DIREITO_DO_TRABALHO.aspx. Acesso em 07 nov 2017.

²⁰ DELGADO, 2007. p. 12.

²¹ MUNIZ; ROCHA. *op. cit.*

²² Sarlet (2012) também ressalta que a exemplo dos direitos da primeira dimensão, também os direitos sociais se reportam à pessoa individual, não podendo ser confundidos com os direitos coletivos e/ou difusos da terceira dimensão.

²³ SOUTO MAIOR, J. L. O dano social e sua reparação. In: **Revista LTr**, v.71, n. 11, p.1317-1323. São Paulo: LTr, 2007. p. 1318.

²⁴ Conceito igualmente utilizado por Godinho Delgado (2017, p. 65-66).

A elevação do Direito do Trabalho à categoria de direito fundamental foi um longo processo que, no Brasil, culminou com a consagração de normas trabalhistas no rol de garantias fundamentais da Constituição Federal de 1988. Todavia, essa evolução foi gradual e bastante ditada pelo Direito Internacional, que tem mecanismos próprios que se debruçam sobre o Direito do Trabalho. Consequentemente, acontecimentos geopolíticos de impacto global também influem na aplicação e na percepção social das leis laborais.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada ao fim da Primeira Guerra Mundial por previsão expressa no Tratado de Versalhes, é a instituição a nível internacional com o fim de salvaguardar o Direito do Trabalho, usando para tanto a edição de pactos, convenções e recomendações²⁵. Desde a metade do século XX, a Organização tem pautado a sua atuação pelo tratamento dos direitos fundamentais do trabalhador como direitos humanos universais²⁶.

A transferência de foco do discurso, passando da postura de defesa das classes proletárias combativas para a justificação do Direito do Trabalho enquanto direito humano fundamental e universal, é emblemática do que se pretende atingir para efetivar direitos já reconhecidos. Sen (2000 *apud* CARELLI, 2011)²⁷ elucida que essa mudança de perspectiva vai além de novas propostas legislativas, passando pelo fortalecimento das instituições, valores e de um compromisso social generalizado para que os direitos sejam adequadamente desfrutados.

Entretanto, o novo prisma adotado também era uma influência do momento geopolítico de pós-guerras, uma vez que a justiça social passou a ser encarada como um meio de se manter a paz mundial. Essa nova diretriz é expressa no preâmbulo da Constituição da OIT²⁸:

Considerando que a paz, para ser universal e duradoura, deve assentar sobre a justiça social;

²⁵ SILVA, 2012, p. 280.

²⁶ CARELLI, 2011, p. 60.

²⁷ SEN, 2000 *apud* CARELLI, 2011, p. 60.

²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição (1946)**. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 05 nov 2017.

Considerando que existem condições de trabalho que implicam para grande número de indivíduos miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições [...]

No âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU), pactos internacionais de direitos humanos também passaram a tratar o direito do trabalho como direito fundamental, por englobar “*princípios substantivos decorrentes da ‘dignidade inerente à pessoa humana’*”²⁹. A Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, assim enuncia³⁰:

Artigo 23

- i) Todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego.
- ii) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.
- iii) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social
- iv) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.

A internacionalização do Direito do Trabalho foi um importante catalisador do movimento de constitucionalismo social, conforme ilustra Silva (2012)³¹:

A Declaração Universal dos Direitos do Homem [...], que consistiu em uma recomendação aos povos que adotassem determinadas garantias fundamentais inerentes à figura humana, previu dentre essas garantias vários preceitos de cunho trabalhista como limitação da jornada de trabalho, descanso remunerado e periódico, proteção à saúde e higiene do trabalhador, entre outros direitos. Assim, progressivamente, durante o século XX, os países foram inserindo em seus ordenamentos jurídicos, especialmente em suas constituições, normas de caráter trabalhista, com o objetivo último de assegurar ao trabalhador as garantias mínimas ao exercício laboral.

Inobstante o caráter de justiça social próprio do Direito do Trabalho em âmbito mundial, a tutela trabalhista supranacional naturalmente possui motivações atinentes aos interesses do capital. Deste modo, as reformas mais significativas na legislação laboral em favor do trabalhador devem ocorrer por regulamentação internacional, pois seria o

²⁹ CARELLI, 2011., p. 48

³⁰ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos do Homem** (1948). Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem.pdf. Acesso em: 06 nov 2017.

³¹ SILVA, 2012, p. 280.

modo de manter um equilíbrio entre as nações na aplicação do Direito do Trabalho. Este fundamento também está enunciado no preâmbulo da Constituição da OIT: “[...] considerando que a não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios”³².

Segundo Delgado (2017)³³, percebe-se que as Convenções da OIT tem expandido a sua influência internamente nos países, o que é favorecido pela globalização e proeminência da perspectiva internacional sobre as comunidades locais. No Brasil, a reorientação jurisprudencial do Supremo Tribunal Federal (STF) (RE-466343, RE-349703, HC-87585) caminha nesta direção, ao tornar supralegais os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos, podendo inclusive prevalecer nos casos concretos em detrimento de leis brasileiras, o que sempre ocorrerá em respeito ao princípio da norma mais favorável ao indivíduo (trabalhador), quando for pertinente. Ademais, a Constituição da República já havia conferido alto grau de importância aos tratados internacionais no seu artigo 5º, inciso LXXVIII, §2º e §3º

A análise do Direito Internacional do Trabalho se faz necessária por ser a origem da inclusão do Direito do Trabalho como um direito humano fundamental, já que a legislação internacional na matéria tem como principais fundamentos os direitos humanos e a justiça social como meios de se manter a paz universal, conforme explicitado anteriormente. Ademais, o *status* de importância que estas normas supranacionais possuem foi elementar para que chegassem à categoria de direito fundamental prevista na Lei Máxima do ordenamento brasileiro.

1.3. Direito Constitucional do Trabalho no Brasil

Pode-se considerar um grande marco para o Direito do Trabalho brasileiro a sua constitucionalização, ocorrida em 1934 e corroborada na Constituição de 1937. De fato, os primeiros dispositivos brasileiros de constitucionalismo social tiveram forte influência da Constituição de Weimar. Porém a relevância deste fato é mais simbólica do que

³² OIT, 1946., p. 3.

³³ DELGADO, 2017, p. 65.

prática, dada a falta de complexidade com a qual o Direito do Trabalho foi abordado nestes diplomas legais³⁴. Ambas as constituições foram produzidas sob o governo de Getúlio Vargas. Na última, os dispositivos trabalhistas eram reproduções da *Carta del Lavoro* italiana, revelando uma inspiração fascista para o Direito do Trabalho nacional³⁵.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) foi promulgada em 1943 e seu conteúdo reunia a legislação esparsa até o momento sobre a matéria, bem como inovações com a introdução de novas normas. Além da inspiração totalitária, a CLT é celebrada até os dias atuais como um grande feito de um governo ditatorial, o chamado Estado Novo de Vargas. No entanto, Souto Maior³⁶ demonstra como houve mobilização ostensiva da classe trabalhadora no período da Primeira República, sendo falaciosa a noção de que as conquistas operárias durante a “Era Vargas” foram meras benfeitorias concedidas pelo Estado. Em outra obra, o autor também afirma que é preciso “*ultrapassar o mito da doação benevolente de direitos por parte de um Estado fascista*”³⁷. Na mesma linha, Carelli³⁸ afirma que Vargas, a pretexto de valorizar o trabalhador, também utilizou a CLT como um modo de combater e reprimir o sindicalismo mais atuante.

A Constituição Cidadã de 1988 torna-se, de fato, o paradigma normativo definitivo na expansão do Direito do Trabalho no país, conforme afirmam diversos autores. Nesta Carta Magna, direitos trabalhistas foram capitulados como direitos fundamentais e há uma abrangência maior de formas de trabalho consideradas e de categorias de trabalhadores contempladas. É clarividente a valorização social do trabalho neste diploma legal e a elevação do *status* legal das normas trabalhistas³⁹.

O estabelecimento de um Estado Democrático de Direito, a dignidade da pessoa humana como valor basilar e o caráter inclusivo e garantista do Texto Constitucional são elementos que não só se refletem diretamente no Direito do Trabalho, como dependem deste para atingirem qualquer grau de concretização. Já para além da abstração

³⁴ DELGADO, 2017, p. 62.

³⁵ CARDOSO, A.; LAGE, T. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007. p. 11.

³⁶ SOUTO MAIOR, J. L. **História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho**, Volume I: Parte II. São Paulo: LTr, 2017. p. 126.

³⁷ SOUTO MAIOR *et al*, 2014, p. 149.

³⁸ CARELLI, 2011, p. 84.

³⁹ SOUTO MAIOR, 2017, p. 355-358.

axiológica, a Constituição da República menciona princípios caros ao Direito do Trabalho individual e coletivo, tais como o da proteção do trabalhador, da norma mais favorável, da primazia da realidade sobre a forma, da liberdade de associação sindical e da titularidade sindical nas negociações de categoria profissional.

De fato, da importância conferida ao Direito do Trabalho pelo texto constitucional, extrai-se o entendimento de que passou a existir no Brasil, histórica e cientificamente, um Direito Constitucional do Trabalho⁴⁰. Os valores sociais do trabalho compõem um princípio fundamental do nosso ordenamento jurídico (art. 1º, inciso IV, CRFB/1988), a exemplo do que se observa com o extenso e não exaustivo rol de direitos concernentes ao labor, previstos no Capítulo II de direitos sociais, dentro do Título II da Constituição: Dos Direitos e Garantias Fundamentais. Assim sendo, resta claro que a Lei Máxima brasileira busca a utilização do caráter obrigacional do direito, juntamente com a imposição do Estado, para contemplar os direitos sociais elencados⁴¹.

Porém, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, vem ocorrendo, ora sucessivamente, ora pendularmente, um processo de desmonte dos direitos trabalhistas que permeia toda a sociedade. Desde o senso comum da noção de que o trabalhador é “muito protegido” pela legislação e pela justiça do trabalho, até políticas públicas e projetos legislativos que caminham para maior flexibilização das desequilibradas relações de trabalho, com o intuito de beneficiar um patronato que já demonstrou considerar o cumprimento da legislação como uma decisão meramente mercadológica e econômica (o tema será abordado no próximo capítulo), pouco importando o *status* de lei ou de direito fundamental das normas trabalhistas albergadas constitucionalmente.

⁴⁰ DELGADO, 2017, p. 63-64; “Direito Constitucional do Trabalho” é o termo empregado pelo próprio autor.

⁴¹ SOUTO MAIOR, 2007, p. 1318.

2. DUMPING SOCIAL PELA “DELINQUÊNCIA PATRONAL”: A FALTA DE EFETIVIDADE DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS

Em que pese o Direito do Trabalho ter adquirido *status* de direito fundamental sob a égide da Constituição Cidadã, esse grau de importância não se reflete no cotidiano do trabalhador. Na realidade é possível notar que as leis laborais são encaradas por parte das empresas como mera sugestão de conduta, havendo, de fato, um desrespeito sistemático dos princípios e regras trabalhistas. Quando o patronato encara o cumprimento do Direito do Trabalho como uma escolha, o trabalhador, as outras empresas e a sociedade como um todo são prejudicados, no que Wilson Ramos Filho chama de “*delinquência patronal*”⁴².

2.1. *Dumping social*

A prática constante de ignorar o direito laboral vem sendo largamente narrada pela literatura⁴³. Já o judiciário experimenta o fenômeno diariamente, pois é o principal recurso dos trabalhadores para, em tese, poderem reaver seus direitos, acarretando no conhecido assoberbamento da Justiça do Trabalho (que será analisada mais detidamente no próximo capítulo). Neste ponto, importa para a pesquisa suscitar o conceito de *dumping social*, que tem sido usado por alguns autores⁴⁴ para caracterizar a desobediência contínua de algumas empresas ao Direito do Trabalho.

Inicialmente, o verbo *to dump*, da língua inglesa, significa “despejar”, “soltar”, e em alguns contextos específicos, “rejeitar”. O *dumping* é um conceito originalmente empregado para denominar práticas de concorrência desleal em nível internacional⁴⁵. O exemplo clássico desta prática são empresas que praticam preços muito baixos temporariamente com o fim de sabotar a concorrência. Após os concorrentes sofrerem

⁴² RAMOS FILHO, W. Delinquência Patronal, repressão e reparação. In: **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 101. Salvador: 2008. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/443>. Acesso em: 10 nov 2017.

⁴³ CARDOSO; LAGE, 2007; RAMOS FILHO, 2008; CARELLI, 2011; SOUTO MAIOR *et al.*, 2014.

⁴⁴ SOUTO MAIOR, 2007; SOUTO MAIOR *et al.*, 2014; FROTA, 2014; TEIXEIRA; FRANKLIN, 2014.

⁴⁵ SOUTO MAIOR, *et al.*, 2014, p. 11.

um abalo ou falirem, os preços voltam a ser aumentados. O *dumping* comercial é proibido por ser uma prática abusiva⁴⁶.

Na seara trabalhista, a prática tem sido alcunhada por parte da doutrina e até da jurisprudência como *dumping* social, já que claramente envolve um componente de depreciação dos direitos sociais. É o entendimento extraído da lição de Souto Maior⁴⁷, um dos autores de maior proeminência que aborda e enfatiza o *dumping* social, Juiz do Trabalho, que assim define a prática:

As agressões ao direito do trabalho acabam atingindo uma grande quantidade de pessoas, sendo que destas agressões o empregador muitas vezes se vale para obter vantagem na concorrência econômica com relação a vários outros empregadores isto implica, portanto, dano a outros empregadores não identificados que, inadvertidamente, cumprem a legislação trabalhista, ou que, de certo modo, se vêem forçados a agir da mesma forma. Resultado: precarização completa das relações sociais, que se baseiam na lógica do capitalismo de produção.

Eventualmente, outros autores passaram a abordar o tema, como Paulo Mont'Alverne Frota⁴⁸:

O *dumping* social também é uma prática concorrencial desleal, porém caracterizada pelo fato de o empresário se utilizar deliberada e repetidamente do atentado à legislação trabalhista e, por conseguinte, da sonegação de direitos sociais, como fórmula de baratear seus custos, de modo a poder oferecer o seu produto ou seu serviço com preço inferior ao do concorrente [...].

As autoras Teixeira e Franklin⁴⁹ oferecem alguns exemplos de práticas que podem ser interpretadas como o aviltamento aqui abordado:

Tal conceito foi inserido na seara jus laboral como exploração do trabalhador, quando este tem seus padrões trabalhistas mínimos desrespeitados pelo empregador, a fim de obter competitividade no mercado na produção de bens a custo final muito mais baixo do que o normal. A precarização das condições empregatícias, a busca pelo lucro, a diminuição de despesas, atreladas com situações cotidianas de trabalhos perigosos ou insalubres, condições análogas à escravidão, salários vis e o não pagamento de direitos trabalhistas mínimos garantidos pela carta magna configuram o *dumping* social.

⁴⁶ FROTA, P. M. *Dumping* social: quando o Juiz do Trabalho combate a concorrência desleal empresarial. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, v. 47, n. 92, jan/jun. Belém: TRT 8ª Região, 2014. p. 53.

⁴⁷ SOUTO MAIOR, 2007, p. 1321.

⁴⁸ FROTA, 2014, p. 120.

⁴⁹ TEIXEIRA, C. de N. S. G.; FRANKLIN, G. O papel do Juiz ativo no combate ao dano social na Justiça do Trabalho. In: **Sinapse Múltipla**, 3(2), dez., 112-128. Belo Horizonte: PUC-MG, 2014.

Quanto à natureza jurídica, Enoque Ribeiro dos Santos situa o referido instituto tendo como referência o seu alcance e impacto na coletividade social como um todo⁵⁰:

Apresentando-se como característica social e difusa, por força do fato de transcender a pessoa unitária do trabalhador para atingir a consciência coletiva de toda a sociedade, entendemos que a natureza jurídica do dumping social se enquadra entre os institutos do direito coletivo de trabalho, produto dos tempos modernos de fragmentação de micro ou macrolesões que se disseminam entre classes ou grupos de pessoas.

O *dumping* social tem adquirido relevância doutrinária, o que fica clarividente com a aprovação do Enunciado nº 4 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – ANAMATRA:

DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido ‘dumping social’, motivando a necessária reação do judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, ‘d’, e 832, § 1º, da CLT.

Este enunciado tem bastante significado no combate a práticas reiteradas de desdém para com as leis do trabalho, pois prescreve a possibilidade de uma indenização para além dos direitos violados *in casu*. O caráter punitivo e didático de uma eventual indenização endereçada à coletividade não deve ser ignorado, pois o caráter obrigacional do direito, especialmente daquele com sede constitucional, precisa produzir efeitos no plano material.

Contudo, tal entendimento não é pacífico e ainda não pôde ser apreciado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). As críticas à incidência da referida indenização nos casos concretos geralmente versam sobre ativismo judicial, insegurança jurídica na classe

⁵⁰ SANTOS, E. R. dos. O *Dumping* social nas relações de trabalho – formas de combate. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 19, n. 20, p. 64-79. Campinas: Escola Judicial do TRT, 2016, p. 67.

empresária, falta de previsão legal expressa e impossibilidade de arbitramento da indenização *ex officio*, o que pode ser observado nos seguintes julgados:

EMENTA: DUMPING SOCIAL. INDENIZAÇÃO. Entende-se inaplicável a indenização por dumping social, por ausência de amparo legal. Aliás, reza o disposto no artigo 5º, inciso II, da Constituição do Brasil, que "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei." (TRT da 3.^a região; processo: 00661-2010-157-03-00-8 RO; data de publicação: 27/08/2010; órgão julgador: primeira turma; relator: Manuel Candido Rodrigues; revisor: Marcus Moura Ferreira; divulgação: 26/08/2010. DEJT. página 104)

EMENTA: JULGAMENTO EXTRA PETITA. DUMPING SOCIAL. INEXISTÊNCIA DE PEDIDO. AUSÊNCIA DE LEGITIMIDADE. Para que os interesses individuais sejam judicialmente tutelados, é imprescindível o ajuizamento de ação própria, em cuja petição inicial devem ser deduzidos as pretensões e os fundamentos fáticos e jurídicos que evidenciam a violação do direito que pretende ver reparado, elementos aos quais deve ater-se o julgador, sob pena de violação dos princípios do contraditório e da ampla defesa. Cumpre observar ainda ser patente a ilegitimidade do indivíduo para pleitear indenização por violação de direito social, cuja legitimidade está restrita às entidades representativas das coletividades lesadas. (TRT18, RO-0000804-34.2012.5.18.0191, Rel. Eugênio José Cesário Rosa, 1ª Turma, 06/05/2013).

Entretanto, já há um número considerável de julgados que aplicam o entendimento do Enunciado n. 4 da Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho/AMATRA. Em 2014, Souto Maior *et al*⁵¹. informavam que, somente no Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da 18ª Região, já tinham sido prolatadas mais de 45 sentenças condenatórias tendo como base a imposição de *dumping* social por parte de empregadores. Tal entendimento pode ser examinado nos acórdãos a seguir:

DANO SOCIAL. AGRESSÕES REITERADAS E SISTEMÁTICAS AOS DIREITOS DOS TRABALHADORES. REPERCUSSÃO NA SOCIEDADE. CORREÇÃO DA POSTURA PELO JUDICIÁRIO. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR INDEPENDENTE DE PEDIDO. CONDENAÇÃO EX OFFICIO. INEXISTÊNCIA DE JULGAMENTO EXTRA PETITA. A constatação, em reclamação individual, de agressões reiteradas às normas trabalhistas atinge, não apenas o recte, mas outros trabalhadores e mesmo empresas concorrentes, o que deixa firme que a questão abarca realidade bem maior, em claro e notório dano social, com repercussão em toda a sociedade, obrigando a que o judiciário atue no intuito de correção de prática tão danosa, por meio de condenação do respectivo empregador ao pagamento de indenização suplementar, de ofício, tendo como destinatária entidade reconhecidamente idônea e de atuação reconhecida e irrepreensível em prol da coletividade, o que não configura decisão extra petita, e encontra guarida de ordem positiva no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, bem como em caros princípios do ordenamento jurídico pátrio, em especial o da dignidade da pessoa humana, a par de conferir concretude aos valores sociais do trabalho e

⁵¹ SOUTO MAIOR *et al.*, 2014, p. 11.

a justiça social. (3ª Turma – 6ª Câmara, Processo n.0001858-47.2011.5.15.0096 RO)

DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido 'dumping social', motivando a necessária reação do judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, 'd', e 832, § 1º, da CLT (Enunciado nº 04 da 1ª Jornada de Direito Material e Processual da Justiça do Trabalho, 23/11/07, TST). (TRT da 3ª Região; Processo: 00694-2009-061-03-00-5RO; data de publicação: 07/12/2009; órgão julgador: Quarta Turma; Relator: Antônio Alvares da Silva; Revisor: Luiz Otavio Linhares Renault)

Apesar dos embates jurisprudenciais⁵² vistos acima, é inegável que o *dumping* social é uma realidade nociva e cotidiana para o direito laboral. As referidas controvérsias residem basicamente nas questões formais de direito material e processual, o que, de certo modo, acarreta num reconhecimento tácito da maior parte da Magistratura trabalhista sobre a situação enfrentada pelos trabalhadores e por parte dos tribunais. Coadunando com essa noção, aduzem Souto Maior *et al.*⁵³ que

A despeito das resistências conceituais (e de tantas outras), é interessante notar que o fenômeno social destacado pela teoria do “dumping social”, tal qual referido no presente livro, não é desconhecido por ninguém. Em outras palavras, nenhum autor que tenha se posicionado sobre o tema, mesmo apresentando nenhum autor objeções conceituais, negou a existência do fato social e econômico consistente na prática reiterada de descumprimento da legislação trabalhista como forma de obter vantagem econômica sobre a concorrência.

A doutrina e os julgados supracitados têm dispensado um tratamento deveras empresarial à matéria em questão, com uma perspectiva bastante focada na concorrência desleal com outras empresas, que cumprem as leis trabalhistas. Isto naturalmente é um fato, porém deveria haver também uma análise mais apurada partindo da perspectiva do trabalhador e como a situação é um atentado aos seus direitos constitucionais fundamentais.

⁵² Cf. SOUTO MAIOR *et al.*, 2014.

⁵³ SOUTO MAIOR *et al.*, 2014, p. 15.

2.2. “O mais capitalista dos direitos”

Conforme já explicitado anteriormente, o Direito do Trabalho é ambivalente na medida em que representa, concomitantemente, a luta e a conquista de direitos dos trabalhadores e a institucionalização do controle capitalista sobre a regularização do trabalho. Porém Ramos Filho enfatiza o segundo polo citado da referida ambivalência ao intitular o Direito do Trabalho como “*o mais capitalista dentre os ramos do direito*”⁵⁴. O doutrinador explica a definição da seguinte forma:

[...] É esse o ramo do direito que legaliza a apropriação da mais-valia, fundamenta o poder diretivo do empregador e que organiza o funcionamento da economia capitalista ao atribuir papéis, direitos e deveres tanto para a classe que vive do trabalho, quanto para a classe que, no mercado, compra a força de trabalho.

Por certo, muitos autores percebem o direito como uma maneira de resguardar as bases do sistema atual, inclusive nas suas desigualdades e moléstias que são parte integrante e frutos do capitalismo. Resgatando o conceito de *dumping* social, o fenômeno persiste e aumenta sua incidência especialmente porque as leis que deveriam combatê-lo são editadas por quem não necessitará da imposição das mesmas para ter a sua dignidade e os seus direitos fundamentais trabalhistas respeitados.

Nada obstante, mesmo com a Justiça do Trabalho abarrotada de processos e o *dumping* social como uma inegável realidade, a “pauta do dia” segue sendo a flexibilização das leis trabalhistas. E o cenário não tende a ser alterado no futuro próximo, pois, nas palavras de Souto Maior *et al*⁵⁵, “[...] *as leis não foram feitas por aqueles que têm as horas extras furtadas, mas sim por aqueles que as furtam*”. A realidade supracitada traz para os tempos atuais a realidade das leis laborais no século XIX, quando, de acordo com Olea⁵⁶, a vontade das classes dominantes constituíam, na prática, verdadeiras fontes do Direito do Trabalho.

Portanto, no movimento pendular histórico característico do ambivalente Direito do Trabalho, o capitalismo se firma atualmente como o seu polo mais poderoso. Assim

⁵⁴ RAMOS FILHO, 2008, p. 2.

⁵⁵ SOUTO MAIOR *et al*, 2014, p. 15.

⁵⁶ OLEA, 1997 *apud* CARELLI, 2011, p 23.

sendo, a busca de objetivos econômicos se sobrepõe à contemplação da dignidade do trabalhador e seus direitos constitucionalmente agasalhados. O empregador se sente praticamente estimulado a impor desafios ao direito laboral, na medida em que a sua conduta flagrantemente ilegal não é reprovada como deveria. Ramos Filho⁵⁷ descreve o eufemismo que acoberta o descumprimento na seara trabalhista:

O ilícito trabalhista sempre foi, **eufemisticamente**, considerado pela doutrina e pela jurisprudência como “**descumprimento**” ou como “**inadimplemento**” da lei ou do contrato, ao contrário da concepção adotada nos outros ramos do direito (grifo meu).

O autor utiliza essa construção para comparar a percepção do “ilícito trabalhista” com a visão que se tem dos crimes e como o Direito Penal e o Direito do Trabalho possuem um fator de seletividade punitiva em comum⁵⁸:

De fato, se é certo que o direito penal, conforme já demonstrou a criminologia, não foi concebido para reprimir integrantes das elites (BARATTA, 2002), não é menos certo que o direito do trabalho, o mais capitalista dentre os ramos do direito, também não foi concebido para fundamentar atuações do ramo da justiça encarregado de sua aplicação no sentido de assegurar-lhe eficácia máxima. Nem um dos dois ramos foi concebido para isso.

Outrossim, Fernando Resende Guimarães⁵⁹ estabelece um paralelo entre o equilíbrio existente nos contratos de trabalho e nos contratos civis para apontar os diferentes critérios de importância dispensados às cláusulas contratuais admissíveis em ambas as matérias:

Convém recordar que o primígeno e original desequilíbrio de forças entre trabalhadores e empresários torna inviável – senão na teoria, assim o demonstra a prática – a inclusão de cláusulas penais nos contratos de emprego tendentes a ampliar as garantias do trabalhador de correta cobrança da contraprestação salarial. Já nos contratos civis, nos quais não se identifica tal espécie de desequilíbrio, é absolutamente comum verificar-se a presença de referidas cláusulas penais, principalmente se estão em jogo prestações de **vital importância** para a parte que as cobrará com posterioridade⁶⁰ (grifo meu).

É alarmante o fato de que se propaga certa leniência com o desrespeito ao direito laboral, embora ali esteja o ânimo de grave violação a direitos com assento constitucional

⁵⁷ RAMOS FILHO, 2008, p. 1.

⁵⁸ BARATTA, 2002 *apud* RAMOS FILHO, 2008, p. 2.

⁵⁹ Juiz do Trabalho do TRT-1ª Região (RJ)

⁶⁰ GUIMARÃES, F. R. Débitos salariais e princípio da dignidade. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, v. 23, n. 50, jul/dez., p. 97-113. Rio de Janeiro: TRT-1ª Região, 2011. p. 99.

privilegiado, de óbvia “*vital importância*”, conforme supracitado. Não deveria ser tolerável que a frustração da contraprestação salarial, por exemplo, seja encarada como apenas um descumprimento contratual ou ocupação mercantil não executada. Se o sistema capitalista visa, em tese, que o trabalhador tenha acesso à justiça social por intermédio do trabalho, também tira essa possibilidade do trabalhador quando promove ou permite a sistemática transgressão dos seus direitos.

Não havendo nesta exposição o compromisso de seguir nomenclatura técnica própria do Direito Penal, é possível inferir que há uma conduta criminosa quando a empresa sursupia direitos trabalhistas, já que está impedindo o trabalhador de sustentar a si e a sua família de maneira digna e também está lhe impondo grande estresse e angústia, que não são mensuráveis pecuniariamente, mas certamente causam grande impacto negativo na vida do obreiro. Nesta feita, Solto Maior *et al* questionam: “[...] *por que, afinal, furtar alguns pães é crime e não o é subtrair o fruto do trabalho e do esforço humano?*”. Tal avaliação sequer adentra o mérito de serem direitos humanos e fundamentais ultrajados, prisma anteriormente abordado.

Porém essa indiferença também pode ser considerada própria do capitalismo, individualista na sua essência, uma vez que as principais vítimas da desconsideração dos direitos trabalhistas não são parte da elite econômica, mas o grupo social assim descrito genericamente por Godinho Delgado⁶¹:

Está-se falando, evidentemente, das grandes camadas populacionais de pessoas que ingressam na vida econômico-social por meio da oferta subordinada, pessoal, não eventual e onerosa de seus serviços, as quais formam, segundo o padrão europeu (padrão percentual que, certamente, é aplicável a países como o Brasil), mais de 80% das pessoas economicamente ocupadas no mercado de trabalho. Está-se falando das grandes massas da população, das grandes maiorias, dos novos seres humanos e cidadãos contemplados, desde fins do século XIX e, principalmente, no século XX, pela democracia.

Como já visto, a lei laboral não foi feita para reprimir comportamentos da elite empresária. Com efeito, é comum que a culpa pelas violações ao Direito do Trabalho recaia sobre o próprio Direito do Trabalho, por ser supostamente protetivo demais ao trabalhador. Porém tal “proteção” não concede aos trabalhadores a segurança que poderia, haja vista o *dumping* social cotidiano ao qual está sujeito o empregado. Diante deste

⁶¹ DELGADO, 2007, p. 27.

quadro, alguns autores já defendem a aplicação de indenizações diretamente relacionadas a esta prática.

Consoante já citado, o “dano social” seria uma parcela indenizatória a ser arbitrada pelo Juiz do Trabalho e revertida em favor da coletividade, pelo entendimento de que o desrespeito às leis laborais configuram afrontas à sociedade como um todo. Porém outros autores como Guimarães⁶², especialmente no que concerne a direitos trabalhistas de prestação primariamente pecuniária, como verbas salariais ou rescisórias, já defendem a atribuição de um “dano existencial” de índole individual ao trabalhador, aplicado diretamente no caso concreto.

Este agravo suportado pelo obreiro baseia-se na premissa de que há um “*cerceamento do livre desenvolvimento da sua personalidade*”⁶³, ocasionado pela expectativa frustrada do recebimento de remuneração ou indenização que acarreta em prejuízos psicológicos imensuráveis (caráter subjetivo) e decréscimos na qualidade de vida e poder de escolha do trabalhador enquanto limitadores da liberdade de dispor do fruto do seu trabalho (caráter objetivo). O dano existencial viria para demarcar inapelavelmente que o descumprimento patronal no contrato de trabalho não pode confundido com um simples inconveniente, já que tende a afetar diretamente a dignidade da parte hipossuficiente da relação.

2.3. “Delinquência patronal”

Toda a conjuntura social e de percepção do direito laboral conduz ao descumprimento reiterado da legislação trabalhista por parte dos empregadores, que Wilson Ramos Filho chama de “*delinquência patronal*”⁶⁴. A situação econômica favorece este padrão nocivo, bem como o descrédito intencionalmente dispensado ao Direito do Trabalho e o desprezo ao seu caráter cogente. Na mesma linha, também é preciso analisar a referida situação do ponto de vista do patronato e o porquê de parte da classe ignorar os direitos trabalhistas tão rotineiramente.

⁶² GUIMARÃES, 2011, p. 108-113.

⁶³ *Ibid.*, *passim*.

⁶⁴ RAMOS FILHO, 2008, p. 1.

Há de ser considerado que a suposta aspiração à justiça social do Direito do Trabalho enquanto instrumento do capitalismo só será eficaz se todas as partes envolvidas atuarem neste sentido, inclusive partindo de pressupostos éticos e de maior e mais célere repressão judicial às empresas que atentam contra esta cosmovisão. Teixeira & Franklin⁶⁵ ainda acrescentam que a punição aos infratores deve ser proporcional aos ganhos obtidos.

Carelli afirma que “*a classe dominante aparenta não ter interesse na manutenção do Direito do Trabalho*”⁶⁶, o que é facilmente verificável na realidade dos fatos. Essa noção se coaduna com a lição de Belmonte e Von Adamovich, na qual expõem uma visão superficial, porém ilustrativa do presente momento institucional do Direito do Trabalho:

A maioria dos atores do grande debate não percebe o que a sabedoria popular já sabe há muito: que **o trabalho formal no Brasil não vale a pena**. Remunera mal, impõe rígidas obrigações ao trabalhador e não tem instrumentos para impor aos empregadores, no curso dos contratos, o cumprimento deles e da legislação específica, assim como não dá garantias da permanência no emprego. Os instrumentos de tutela só começam a funcionar quando é tarde e o emprego já está perdido. É assim com o FGTS, é assim com o seguro-desemprego e também não é diferente, na maioria dos casos, na Justiça do Trabalho, a Justiça dos desempregados, uma vez que processar o empregador, que tem poderes de dispensa imotivada no curso do contrato, é tarefa para pouquíssimos corajosos e destemidos⁶⁷ (grifo meu).

O que ocorre é o percebimento da classe patronal em relação ao cumprimento do Direito do Trabalho como uma faculdade e não uma imposição constitucional do ordenamento jurídico. Todo o quadro supraexplicitado colabora para este padrão de conduta: a pouca efetividade das leis laborais, o espírito capitalista consubstanciado no Direito do Trabalho, a permissividade com o ilícito trabalhista e desconsideração do seu alto grau de importância contribuem para que a simbiose entre o *dumping* social e a delinquência patronal siga parasitando a sociedade.

O sistema capitalista advoga, ainda que veladamente, por preceitos como o individualismo que, em última instância, tem gerado uma recessão ética e falta de solidariedade geral, no que Souto Maior *et al* identificam como a “*crise enfrentada pelo*

⁶⁵ TEIXEIRA; FRANKLIN, 2014, p. 113.

⁶⁶ CARELLI, 2011, p. 61.

⁶⁷ BELMONTE, A. A.; VON ADAMOVICH, E. H. R. Aspectos da Flexibilização Trabalhista. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, n. 31, jan/ago, p. 51-57. Rio de Janeiro: TRT-1ª Região, 2002. p. 54.

*modelo econômico que adotamos*⁶⁸”. Nesta linha, Guimarães⁶⁹ descreve como a completa indiferença do empregador com os problemas desencadeados na vida do trabalhador a partir da sua ação ou omissão ilícita refletem a visão patronal do empregado como mero fator de produção, sendo *coisificado* e despidido do seu caráter elementar de sujeito de direitos. Por óbvio que a desumanização do obreiro representa um ultraje ao texto constitucional, cujo cerne expressamente é a promoção e a valorização da dignidade humana.

Cardoso e Lage⁷⁰ esclarecem que o Direito do Trabalho, embora possua caráter distributivo, tem no seu âmago a noção de que será constantemente testado pelos detentores dos meios de produção. Especialmente na experiência brasileira, a lei laboral tem a sua legitimidade endossada no plano fático (da relação privada) tanto quanto nos tribunais e nas Mesas Legislativas. Deste fato se extrai o entendimento de que o direito, tido também como um canal de comunicação entre as classes, perdeu legitimidade e deixou de estruturar essas relações, na medida em que a classe dominante se impõe sobre a classe dominada.

Assim sendo, o Direito do Trabalho assume um caráter mais latente de direito privado. Existem correntes que entendem a natureza jurídica do direito laboral como direito público, bem como o pensamento majoritário de que se trata de ramo do direito privado, e ainda existem teorias híbridas. A fim de expor breve posicionamento sobre a referida discussão, vale ressaltar a apreciação de Souto Maior *et al* sobre a temática:

O Direito do Trabalho é o ramo do direito que, em primeiro lugar, provoca a ruptura da dicotomia público x privado. Regula uma relação jurídica que aparentemente tem conotação privada, pois se estabelece entre empregado e empregador, mas a regulamente em função de seu caráter e importância social, ou seja, de interesses que extrapolam a esfera de direitos dos contratantes⁷¹.

Portanto, o Direito do Trabalho, tendo como base o contrato, seria um ramo originalmente do direito privado, se baseando no Direito Civil. Mas com a importância dos bens jurídicos tutelados para os indivíduos e para a sociedade como um todo, o Estado

⁶⁸ SOUTO MAIOR *et al*, 2014, p. 149.

⁶⁹ GUIMARÃES, 2011, p. 104

⁷⁰ CARDOSO, LAGE; 2007, p. 18-19.

⁷¹ SOUTO MAIOR *et al*, 2014, p. 71.

adentra esta relação com comandos imperativos e estabelecimento de direitos indisponíveis.

No Brasil, com o advento da Constituição de 1988 e sua gama de dispositivos trabalhistas, é bastante possível argumentar pela natureza jurídica de direito público do Direito do Trabalho, que se afasta do Direito Civil, que Carelli identifica como “*parceiro jurídico do mercado*”⁷². O autor também denota a inadequação da seara civil para o tratamento de relações entre partes desiguais⁷³, o que é observado também no âmbito trabalhista brasileiro, muito pela deslegitimação das normas cogentes de natureza pública do direito laboral.

Feita esta breve digressão, observa-se que na realidade brasileira, o Direito do Trabalho poderia ser considerado público no plano formal, mas no plano material é mormente privado, o que enseja a dominação da classe mais abastada, ou a injusta batalha entre o “*hipossuficiente e o hipersuficiente*”⁷⁴. Conforme ilustram Cardoso & Lage, enquanto o trabalhador possui meios custosos e lentos de cobrar o empregador, para este último evadir-se da sua obrigação, a título de exemplo, basta “*não assinar a carteira de trabalho de um ou mais de seus funcionários e esse será um ato administrativo imediato, cujos custos podem ou não lhe ser cobrados num futuro indeterminado*”⁷⁵.

Tendo em vista a pouca valorização dispensada ao Direito do Trabalho, muitos empregadores se dão ao luxo de encarar o cumprimento da legislação trabalhista por um viés estritamente mercadológico⁷⁶. Isto é, parte do patronato leva em conta somente fatores econômicos, negociais e empresariais ao pensar nos direitos trabalhistas dos empregados, ignorando o *status* constitucional da norma ou a condição humana dos obreiros do seu empreendimento. A situação pode ser resumida numa conjunção de fatores entre o risco de ser apanhado cometendo uma infração, a sanção prevista e os mecanismos de fiscalização à disposição do trabalhador⁷⁷. Em relação à fiscalização do

⁷² CARELLI, 2011, p. 61.

⁷³ *Ibid.*, p. 61-62.

⁷⁴ AROUCA, J. C. Reclamação Trabalhista. Brasil Campeão. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 30, jan/jun, p. 37-42. Campinas: TRT-15ª Região, 2007. p. 38.

⁷⁵ CARDOSO; LAGE. 2007, p. 23.

⁷⁶ *Ibid.*, p. 71.

⁷⁷ Cf. CARDOSO; LAGE, 2007.

cumprimento da legislação trabalhista, seus principais atores, respectivas características e funções serão analisados a partir deste ponto.

2.4. Introdução à “rede de proteção social do trabalhador”

Diante da fragilidade apresentada do Direito do Trabalho frente aos interesses do capital, existem as instituições e órgãos que foram criados com a função primordial de proteger o trabalhador e impelir o cumprimento das leis laborais. Cardoso e Lage chamam de “rede de proteção social do trabalhador”⁷⁸ o grupo institucional formado pelos sindicatos, a Fiscalização do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e, em última instância, a Justiça do Trabalho. Esta pesquisa tem como objeto de análise dados obtidos junto aos três últimos atores citados, de modo que serão abordados de maneira mais pormenorizada nos capítulos a seguir. No que tange aos sindicatos, é preciso fazer alguns apontamentos introdutórios.

O sindicalismo nasceu oficialmente no Brasil com a Constituição democrática de 1934, no governo Vargas. Porém foi em 1937 que o movimento sindical tornou-se mais substancial, embora claramente restringido pela atuação muito próxima ao Ministério do Trabalho, o que foi disciplinado na Carta Constitucional outorgada daquele ano⁷⁹. Os sindicatos podem ser considerados exemplos da influência fascista imposta por Vargas nesse período, especificamente quanto ao tratamento das relações de trabalho.

Os sindicatos foram organizados no sistema trabalhista brasileiro com fundamento na concepção fascista de instalação de órgãos intermediários de colaboração ao Estado no trato com os particulares. Assim, os trabalhadores e empregadores foram distribuídos em duas grandes categorias (profissional e econômica), o que auxiliou a organização dos interesses e reivindicações por coletividades, mas permitiu a intervenção direta e indireta do Estado no trato desses interesses. Direta, porque o Estado podia intervir nos sindicatos e dele dependiam as autorizações para a formação; indireta, porque os sindicatos obtiveram como receita básica contribuições obrigatórias e lhes era indispensável concordar com os rumos governamentais para a manutenção da benesse⁸⁰.

⁷⁸ CARDOSO; LAGE, 2007, p. 59.

⁷⁹ CARELLI, 2011, p. 83.

⁸⁰ BELMONTE; VON ADAMOVICH, p. 51.

Carelli critica o modo que o legislador positivou o sindicalismo na Constituição de 1988, pois algumas características ruins do movimento no país foram mantidas, bem como aumentou demasiadamente o número de sindicatos no país⁸¹. Inobstante a proximidade acentuada com o Estado, o sindicalismo também foi minado no Brasil pela sua alta fragmentação, pois uma mesma categoria pode ser representada em nível municipal, regional, estadual e federal por entidades com interesses que não necessariamente são os mesmos, rompendo com a força negocial coletiva dos trabalhadores⁸². Já Belmonte e Von Adamovich apontam como prejudicial a excessiva transferência dos direitos dos trabalhadores para a negociação sindical, uma vez que os sindicatos também passam por grave crise de legitimidade⁸³.

Pode-se inferir que o sindicalismo no Brasil, além de viver uma perene crise de legitimidade, também nasce e se desenvolve em meio a uma crise de identidade advinda da sua matriz política corporativista, que é conflitante com a matriz ideológica de independência do Poder Público. Esta estrutura importada da *Carta del lavoro* fascista ainda se mantém, de modo que os sindicatos são parte integrante da estrutura viciada brasileira, tendo parco histórico de luta e realizações em prol do trabalhador, estando por demais aparelhado pelo Estado e, conseqüentemente, subordinado ao mesmo.

Conforme abordado anteriormente, estar subordinado ao Estado em um sistema capitalista significa servir às classes dominantes, que naturalmente são os empregadores com quem o sindicato deve negociar os direitos dos trabalhadores. Destarte, resta um paradoxo de difícil assimilação.

Com os problemas enfrentados pelos sindicatos na representação efetiva dos trabalhadores, outros atores da rede de proteção do trabalhador se demonstram bastante relevantes e com atuação prática mais substancial, como é o caso da Fiscalização do Trabalho, ou com independência institucional e funcional sem precedentes na defesa do trabalhador, como é o caso do Ministério Público do Trabalho. Porém a assoberbada

⁸¹ O autor utiliza a expressão “explosão na criação de sindicatos” (p. 85).

⁸² CARELLI, 2011, p. 85-86.

⁸³ BELMONTE; VON ADAMOVICH, 2002, p. 51.

Justiça do Trabalho é, em última instância, onde explode maior parte da gama de interesses desvendada ao longo deste capítulo, e esta será analisada no próximo capítulo.

3. JUSTIÇA DO TRABALHO

Tendo sido estabelecidas as bases teórica e filosófica deste trabalho, serão analisados a seguir os atores da chamada rede de proteção social do trabalhador, especialmente quanto às suas estruturas, dinâmicas de trabalho e resultados práticos. Para fins de organização da pesquisa, que se baseia nos dados obtidos junto à Fiscalização do Trabalho (a partir de sentenças trabalhistas) e ao Ministério Público do Trabalho, será abordada primeiramente a Justiça do Trabalho.

3.1. “*Vá procurar seus direitos na justiça!*”

Diante do contexto estabelecido no último capítulo, os embates entre empregados e empregadores sistematicamente se findam na Justiça do Trabalho. Com efeito, a frase “vá procurar seus direitos na justiça” é lamentavelmente comum, sendo citada por autores como Frota⁸⁴ e Guimarães⁸⁵. A frase em questão também é bastante ouvida nos plantões para solução de dúvidas da Fiscalização do Trabalho, aludida por trabalhadores que se queixavam de tê-la ouvido antes de serem dispensados sem nenhum tipo de resguardo por seus ex-empregadores⁸⁶.

O descaso traduzido pela alta incidência desta situação, não à toa, é emblemático das relações de trabalho no Brasil. A hipossuficiência dos funcionários é avassaladora neste país, o que é potencializado principalmente pelo achincalhe do direito laboral por parte dos empregadores e pela discreta e relativamente pouco eficaz atuação da já assinalada rede de proteção social do trabalhador⁸⁷.

A famigerada frase que intitula esta seção também denota, em determinada medida, uma certeza de impunidade ou, ao menos, a grande probabilidade de uma punição branda e que, muitas vezes, vai compensar financeiramente o infrator. Conforme verificado no capítulo anterior, a deslegitimação do Direito do Trabalho é notória na

⁸⁴ FROTA, 2014, p. 122.

⁸⁵ GUIMARÃES, 2011, p. 99.

⁸⁶ Este é um fato atestado pelo autor deste trabalho, que atuou no referido órgão como estagiário, respondendo aos questionamentos do público.

⁸⁷ CARELLI, 2011, p. 118.

percepção patronal sobre as normas laborais, cujo cumprimento é interpretado apenas como uma escolha de mercado, que vai impactar financeiramente o negócio empresarial.

As ditas punições mencionadas acima advêm mormente das reclamações trabalhistas ajuizadas perante a Justiça do Trabalho. Com o advento da Constituição da República de 1988, foi conferida grande importância ao Judiciário trabalhista. Com essa elevação de *status*, ocorreu uma explosão de ações trabalhista que segue acontecendo até os dias atuais. Este quadro também demonstra como o trabalhador tem buscado assegurar seus direitos sonegados⁸⁸.

Essa dicotomia de significados conferida à Justiça do Trabalho, cuja pauta abarrotada indica ao mesmo tempo, nos diferentes polos da relação, uma previsão de impunidade e a busca pela efetivação de direitos, condiz com a noção do judiciário trabalhista como um lugar de “afirmação e negação de direitos”⁸⁹. A Justiça do Trabalho torna-se a “Justiça dos desempregados”⁹⁰, pois na maior parte das vezes o ajuizamento de uma ação só é razoavelmente possível quando o obreiro já foi demitido.

Deste modo, as poucas garantias que o trabalhador possui de manter seu emprego representam um desestímulo ao acesso à justiça na vigência do contrato de trabalho. A pouca representatividade dos sindicatos influencia decisivamente para este quadro, já que poderiam titularizar essas reclamações coletivamente⁹¹. Resta ao empregado seguir a “sugestão” do patrão e buscar seus direitos na via judicial. Entretanto, a despeito de conseguir provocar o judiciário, enfrenta atribulações nesta alçada também.

3.2. Acordos trabalhistas como renúncia de direitos

As reclamações trabalhistas que chegam ao estágio de serem apreciadas por um Juiz do Trabalho têm as suas denúncias de violações de direitos e conteúdo probatório mitigados pela excessiva ênfase na conciliação adstrita às demandas laborais⁹². Na seara

⁸⁸ CARDOSO; LAGE, 2007, p. 99.

⁸⁹ CARELLI, 2011, p. 118.

⁹⁰ BELMONTE; VON ADAMOVICH, 2002. p. 54.

⁹¹ CARELLI, *op. cit.*, p. 85.

⁹² FROTA, 2014, p. 122; CARELLI, 2011, p. 119.

trabalhista, os acordos judiciais podem ser firmados em qualquer fase processual. Este espírito conciliatório provém de comandos normativos elencados na CLT, *in verbis*:

Art. 846 - Aberta a audiência, o juiz ou presidente proporá a conciliação.

Art. 850 - terminada a instrução, poderão as partes aduzir razões finais, em prazo não excedente de 10 (dez) minutos para cada uma. Em seguida, o juiz ou presidente renovará a proposta de conciliação, e não se realizando esta, será proferida a decisão.

Alinhado com o direcionamento da legislação, em matéria veiculada pela Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho, a Presidente do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região (MA) em 2011, Juíza Márcia Andrea farias da Silva, afirmou que “*conciliar é uma vocação da Justiça do Trabalho*”⁹³. Na mesma reportagem, outra magistrada defende que o acordo judicial traz benefícios para todos os envolvidos, nos seguintes termos: “*para o trabalhador, porque recebe seu crédito, para o empregador, porque quita seu débito, e para a justiça, que garante a efetividade da prestação jurisdicional*”.

Esses posicionamentos inadvertidamente ecoam o discurso de Oliveira, que também é Juiz do Trabalho, mas admite que o abismo social existente entre o Magistrado e grande parte dos reclamantes constitui uma variável a ser considerada nesse processo de isolamento do trabalhador em sede processual:

O juiz, aliás, quanto mais se acostuma ao seu mister, quanto mais se insere na estrutura do Poder Judiciário, quanto mais ascende na carreira, mas se afasta da realidade social do jurisdicionado e, portanto, da capacidade de influir de forma relevante no conflito coletivo. [...] A formação e o ambiente de trabalho dos juízes é o menos propício à obtenção de cidadãos preparados para auscultar a sociedade e, dessa consulta, formular uma regra jurídica⁹⁴.

Cabe frisar que, em regra, a única parte que abre mão de seus direitos fundamentais em prol da efetividade jurisdicional é o trabalhador. O constante incentivo aos acordos tende a gerar prejuízos e constrangimentos ao reclamante. De fato, a

⁹³ Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho. **Processos em fase de execução também podem ser resolvidos por acordo**. Brasília, 01 dez 2011. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/processos-em-fase-de-execucao-tambem-podem-ser-resolvidos-por-acordo/pop-up?_101_INSTANCE_89Dk_viewMode=print. Acesso em: 22 nov. 2017.

⁹⁴ OLIVEIRA, M. A. S. de. A crise do poder normativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, n. 30, nov/dez., p. 36-52. Rio de Janeiro: TRT-1ª Região, 2001. p. 46.

razoabilidade é sacrificada quando os acordos são proibidos no momento da rescisão contratual, mas são esperados na esfera judicial. Esse deslocamento da possibilidade de acordo, embora condicione a conciliação à apreciação do Magistrado, termina por ser um prejuízo para o obreiro, pois o condão conciliatório de um litígio tão díspar acarreta na renúncia de direitos pela parte em desvantagem.

Outrossim, o reclamante também é refém da índole processual brasileira. As muitas possibilidades recursais protelam a concretização de direitos e favorecem à parte que pode arcar não só com a lide, mas também com os elementos intrínsecos à demora do seu julgamento definitivo. É preciso salientar que grande parte dos trabalhadores que recorrem ao judiciário precisam da sua prestação jurisdicional para satisfação de necessidades prementes. Em outras palavras, o trabalhador precisa do seu dinheiro, pelo qual ele trabalhou e fez jus contratualmente, para a sobrevivência imediata⁹⁵, para alimentar sua família no presente.

Não é segredo que o patronato reconhece essa realidade e a utiliza em seu favor como trunfo, uma forma de impor abusivos acordos ao trabalhador, que, sem escolha, o aceita. Esta situação tem sido evidenciada pela doutrina:

[...] Grande parte dos trabalhadores, premidos pela necessidade de sustento e sabedores de que a prestação jurisdicional não prima exatamente por sua agilidade (senão bastante pelo contrário), submetam-se a acordos que lhe destinem valores inferiores aos que teriam direito a receber e, inclusive, assinem termos rescisórios fraudulentos para aceder com maior brevidade ao saldo da conta de FGTS e às parcelas do seguro-desemprego (caracterizando uma espécie de *mobbing* pós-contratual)⁹⁶.

[...] Preocupa-me o enaltecimento desmedido [da conciliação] visando apenas ao atendimento de metas estatísticas, em detrimento do trabalhador e de princípios mui caros ao Direito do Trabalho, como o são os princípios da proteção ao hipossuficiente, da irrenunciabilidade e até mesmo o da razoabilidade [...].

Portanto, incentivemos a conciliação. Todavia, nós, juízes do trabalho, fiquemos atentos para que não nos queiram usar como de coroamento do *dumping* social⁹⁷.

Os trabalhadores são levados a essa renúncia de direitos pela perspectiva de demora no recebimento dos valores devidos, seja pelo acúmulo de demandas existentes na Justiça laboral, seja pelas diversas possibilidades de recurso

⁹⁵ CARELLI, 2011, p. 118.

⁹⁶ GUIMARÃES, 2011, p. 99.

⁹⁷ FROTA, 2014, p. 122.

previstas na legislação processual. [...] Assim, a injustiça é travestida de conciliação que, nesses casos, de acerto ou pacificação não tem nada⁹⁸.

A ênfase conciliatória também torna reticente a própria atividade jurisdicional, que se afasta de sua função precípua para se tornar “balcão de negócios”. A partir dos acordos judiciais, empregadores invariavelmente conseguem abatimentos nas suas dívidas ou o parcelamento das mesmas, reduzindo o judiciário a um banco de renegociamento de dívidas patronais, com juros irrisórios de correção monetária e condições amplamente favoráveis. No entanto, Teixeira e Franklin reforçam que *“não cabe ao judiciário flexibilizar os direitos garantidos à classe trabalhista pela constituição federal de 1988, reduzindo-os a preço de custo, mas sim defendê-los e protegê-los mesmo diante de crises econômicas”*⁹⁹.

No mesmo diapasão, Cardoso¹⁰⁰ enfatiza como a regra da legislação trabalhista disciplina o pagamento das verbas resilitórias sob a supervisão do sindicato ou do Ministério do Trabalho pelo instituto da homologação, tencionando que o ato seja mero expediente administrativo, somente cabendo aos órgãos a conferência da correção dos valores envolvidos. Conquanto, na prática ocorre a judicialização em massa de direitos não controversos, que vão ocupar a pauta judiciária transformar o Magistrado laboral em homologador ao invés de julgador. Quanto a este exemplo, especificamente os dados obtidos junto à Fiscalização do Trabalho, a serem analisados no próximo capítulo, ilustram esse costume dos tribunais trabalhistas brasileiros.

3.3. A Justiça do Trabalho como ferramenta para o *dumping* social

Ante as condições favoráveis ao não cumprimento da lei, algumas empresas inequivocamente assumem a faceta de transgressoras da norma laboral sem pudor algum, sendo figuras frequentes no polo passivo de reclamações trabalhistas diversas, identificados por Souto Maior *et al* como “clientes especiais”¹⁰¹ e por Frota como “clientes de carteirinha”¹⁰².

⁹⁸ CARELLI, *op. cit.*, p. 119.

⁹⁹ TEIXEIRA; FRANKLIN, 2014, p. 113.

¹⁰⁰ CARDOSO, 2002 *apud* CARELLI, 2011, p. 118-119.

¹⁰¹ SOUTO MAIOR *et al*, 2014, p. 9.

¹⁰² FROTA, 2014, p. 121.

São muitas e conhecidas as empresas reclamadas que perseveram em desdenhar as normas de proteção ao trabalhador. São nossas “clientes de carteirinha”, figurando sempre na pauta de audiências. Algumas têm os seus prepostos confundidos com servidores, de tanto tempo que passam no fórum. Outras, igualmente habituais na pauta, são contumazes em se valer da terceirização de serviços para, sonhando direitos básicos dos trabalhadores, auferirem lucro e potencializar a prática do *dumping*. Lembro-me bem de uma, vez em não pagar as rescisões contratuais de seus empregados que, quando a condenei por *dumping* social, em junho de 2011, contabilizava mais de 150 reclamações¹⁰³.

À esta altura, a presente explanação se tangencia ao fenômeno do *dumping* social. Os praticantes do *dumping* inegavelmente se valem das mazelas da Justiça do Trabalho para prosperarem nas suas condutas antijurídicas, e esse é uma das circunstâncias pela qual os institutos do dano social e do dano existencial merecem maior contemplação do Judiciário. Com efeito, Frota demonstra, no que é basicamente um resumo de toda problemática aqui levantada, o *modus operandi* do “*dumpista*” e como este imprescinde de características negativas da Justiça do Trabalho para ser perpetrado.

[...] Elas [as empresas] não pagam o que devem aos trabalhadores e aguardam as reclamações trabalhistas chegarem. Todavia, de cada dez trabalhadores despedidos, seis ou menos disso recorrem à JT. O resto, fica mesmo sem receber. Aqui sobressai o primeiro ganho ilícito do praticante do *dumping*. Quanto aos que ajuizaram reclamação, estratégia do “*dumpista*” é buscar um acordo que lhe assegure grande proveito. E, para alcançar o seu objetivo, ele conta não só com a carência de meios de subsistência que fragiliza o obreiro, mas também aposta na notória vocação do juiz do trabalho para a conciliação. Então, o trabalhador aceitará receber uma bagatela, dando em troca lucro desmedido e o combustível para que referidas empresas continuem agindo na busca de vantagem indevida perante a concorrência¹⁰⁴.

Portanto, o espírito conciliatório insuflado pelos juízes, a corriqueira protelação recursal, os acordos judiciais abusivos, o abismo social entre empregado, empregador e julgador, a utilização do judiciário como um meio de abatimento de dívidas trabalhistas contraídas, são todos fatores que contribuem para o momento atual, no qual persiste a precarização dos direitos do trabalhador às custas dos seus próprios direitos fundamentais. Porém, conforme citado ao longo desta exposição, existem instituições com a finalidade específica de mitigar esse quadro.

¹⁰³ *Ibid.*, p. 121-122.

¹⁰⁴ *Ibid.*, p. 122.

3.4. Diálogos institucionais de proteção

Os componentes da rede social de proteção social ao trabalhador possuem mecanismos de interação e provocação mútua. Essa atuação conjunta é positiva para o obreiro, haja vista que nas suas esferas individuais de atuação, “a rede” tem se mostrado reticente e com atuação tímida frente à magnitude dos problemas enfrentados.

Notadamente sobre o diálogo entre o judiciário e a Fiscalização do Trabalho, o contato institucional se dá, geralmente, pela comunicação de ilícitos trabalhistas verificados nas sentenças de natureza condenatória. Este ato consiste na expedição de ofício à Superintendência Regional de Trabalho e Emprego do Estado do Rio de Janeiro (SRTE/RJ) com a íntegra da decisão prolatada, sendo um dos comandos do referido título executivo judicial é a convocação da Fiscalização do Trabalho para inspecionar a reclamada *sub judice*.

Dependendo da natureza dos direitos violados, caso sejam difusos, o Ministério Público do Trabalho pode ser provocado da mesma forma. A expedição de ofícios aos órgãos fiscalizadores possui expressa previsão legal na Consolidação das Leis Trabalhistas, *in verbis*:

Art. 631 - Qualquer funcionário público federal, estadual ou municipal, ou representante legal de associação sindical, poderá comunicar à autoridade competente do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio as infrações que verificar.

Isto posto, o presente estudo chega ao no cerne da análise crítica institucional proposta. Para efetuar esse exame, foi necessário inserir a pesquisa no cenário tóxico ao Direito do Trabalho que resta assentado neste referencial teórico. O próximo capítulo apresentará a Fiscalização do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, suas atuações e os dados obtidos em ambas as instituições.

4. ANÁLISE INSTITUCIONAL PELA REDE SOCIAL DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

4.1. Fiscalização do Trabalho

A Fiscalização do Trabalho é um órgão vinculado ao Ministério do Trabalho e tem papel fundamental nas relações de trabalho desenvolvidas em solo brasileiro. A instituição tem suas atribuições e poder de polícia bem definidos no artigo 156 da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

II - adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste capítulo, nos termos do art. 201.

Em que pese a nomenclatura constar na CLT, o título de Delegacia Regional do Trabalho foi substituído por Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE). O órgão atualmente é integrado pela carreira dos Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT). Esse direcionamento nominal tem orientado a atividade institucional para a repressão de ilícitos que gerem arrecadação tributária, como os débitos aos Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS), em detrimento da verificação de ilícitos não menos importantes como jornada de trabalho e meio ambiente¹⁰⁵.

As três principais funções do Auditor-Fiscal do Trabalho são a “*fiscalização, orientação e assessoramento dos parceiros sociais e informação à autoridade competente sobre abusos cometidos nas relações de trabalho e deficiências na legislação que dificultam a repressão a esses abusos*”¹⁰⁶. Os fiscais do trabalho têm uma circunscrição geográfica definida para atuarem e cada Estado da federação possui uma

¹⁰⁵ CARELLI, 2011, p. 89.

¹⁰⁶ CARDOSO; LAGE, 2007, p. 82.

SRTE. Como parte do sucateamento do Direito do Trabalho como um todo, a carreira atravessa período de grave deficiência de pessoal¹⁰⁷.

A atuação dos auditores consiste, resumidamente, na fiscalização ostensiva *in locu* nas empresas. Quando há a constatação de uma irregularidade, é lavrado um auto de infração que iniciará um processo administrativo. No Estado do Rio de Janeiro, o Setor de Fiscalização do Trabalho (SEFIT) centraliza administrativamente a atividade, e é comandado pela figura do Chefe de Fiscalização. A inspeção do trabalho pode ocorrer de ofício ou partir de denúncias. Também há a fiscalização indireta, na qual as empresas são chamadas à SRTE para comprovação de que estão cumprindo a legislação laboral.

Quando a SRTE/RJ é provocada, existem 4 fontes básicas de para ensejar fiscalizações: queixas individuais de trabalhadores, reduzidas a termo e protocoladas na própria Superintendência; os sindicatos, através de denúncias técnicas pormenorizando as irregularidades verificadas; o Ministério Público do Trabalho, com ofícios requisitando sobretudo inspeções e verificação de cumprimento de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC); e a Justiça do Trabalho, que expede ofícios solicitando fiscalizações com base nas reclamações trabalhistas ajuizadas, rotina que é prevista expressamente no art. 631 da CLT. A partir do recebimento destas denúncias e ofícios, o/a Chefe de Fiscalização emite ordens de serviço e as delega aos auditores para serem cumpridas.

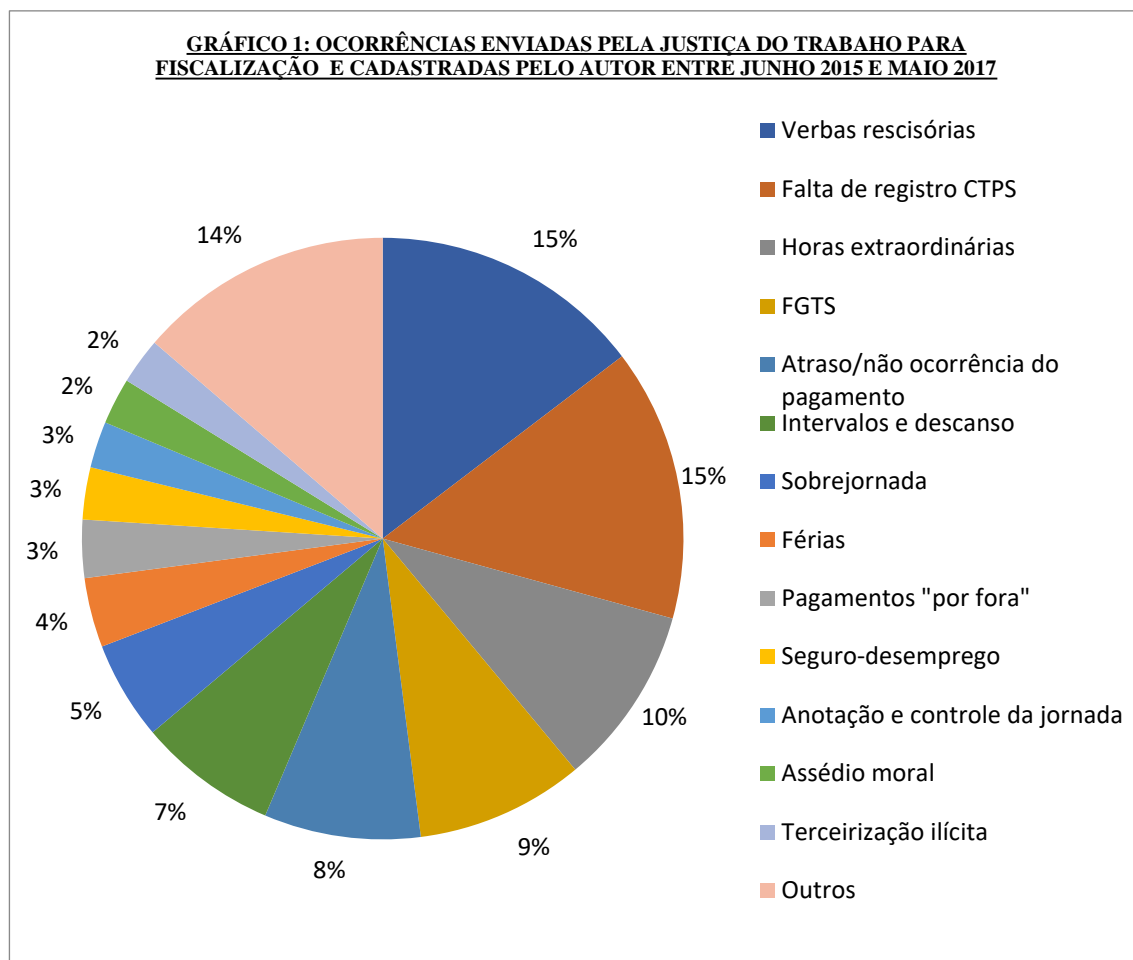
4.1.1. Análise descritiva dos dados obtidos

A análise empreendida neste âmbito da pesquisa será feita sobre os ofícios expedidos pela Justiça do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro para a SRTE/RJ. Foram elencadas todas as demandas desse tipo lançadas pelo autor deste trabalho no Sistema de Fiscalização do Trabalho – SFITWEB, enquanto estagiário do Setor de Fiscalização do Trabalho no período de junho de 2015 a maio de 2017.

Após a juntada desses procedimentos, foi conferido tratamento estatístico para o conteúdo das referidas demandas, com a determinação do percentual de ocorrências das

¹⁰⁷ *Ibid.*, p. 82.

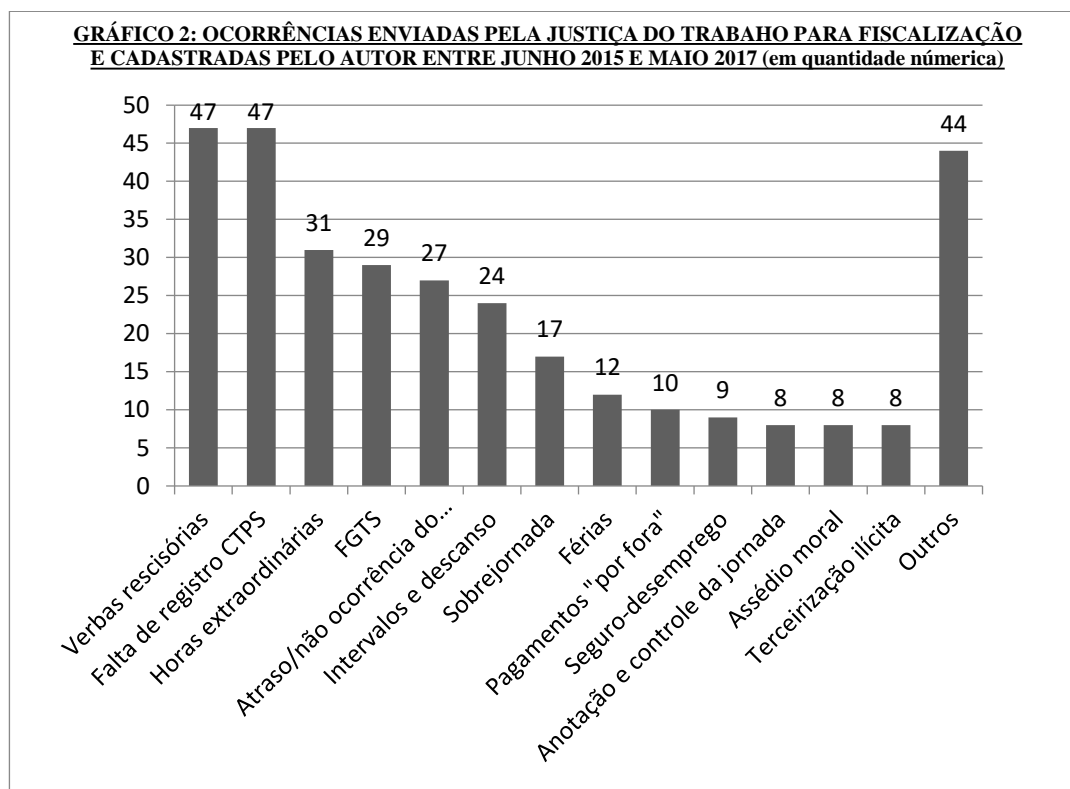
irregularidades trabalhistas observadas nas sentenças condenatórias dos casos concretos, cujo gráfico representativo percentual segue:



Destacam-se as verbas rescisórias e a falta de registro na CTPS como as irregularidades mais frequentes em um universo de 338 ocorrências distribuídas em 125 demandas de fiscalização advindas da Justiça do Trabalho para serem fiscalizadas. Expressando de modo mais didático, houve 125 ofícios cadastrados, a grande maioria com mais de uma ocorrência de ilícito, daí a diferença entre demanda e ocorrência. A demanda por fiscalização geralmente denuncia mais de uma ocorrência.

Na sequência das ocorrências mais frequentes percentualmente, representando 15% cada, surge o não pagamento de horas extraordinárias (10%), não depósito ou irregular depósito do FGTS (9%) e atraso/não ocorrência do pagamento (8%) fechando

as cinco negações de direito mais frequente. Para referência quantitativa, as ocorrências mais citadas se repetiram por 47 vezes, estando rigorosamente empatados o não pagamento das verbas rescisórias e a negligência do registro em carteira, com larga diferença para as seguintes que, por sua vez, também são numerosas:



Analisando os dados trazidos, ressaltase preliminarmente que a ideia original era considerar as horas extras como parte de “atraso/não ocorrência do pagamento”, devido à implicação de um ilícito no outro, já que o não pagamento de horas extras não deixa de constituir a falta de pagamento da integralidade do salário. Entretanto, devido à grande incidência do não pagamento de horas extras isoladamente, optou-se por separar os dois ilícitos.

O mesmo raciocínio foi aplicado à prática conhecida popularmente como “pagamento ‘por fora’”, quando o empregador paga valores não pactuados na Carteira de Trabalho como forma de evadir-se de obrigações tributárias e trabalhistas. O pagamento

“por fora” também seria entendido como um subgênero do não pagamento de salários, mas despontou com frequência suficiente para merecer destaque como um dado singular.

Em verdade, para além da segmentação entre subgêneros da mesma irregularidade, podem ser estabelecidas diversas conexões semelhantes àquela entre horas extraordinárias e não pagamento do salário na integralidade. Diversos ilícitos trabalhistas se tangenciam, a exemplo novamente das horas extraordinárias, mas agora conjugadas com a fraude nos registros de ponto de anotação e controle da jornada de trabalho. É sabido que a manipulação insidiosa dos registros de ponto muitas vezes camufla as horas extraordinárias trabalhadas e não devidamente remuneradas. As horas extras também são arbitradas em sede processual quando não há observância do intervalo intrajornada corretamente, configurando comunicação com a ocorrência “intervalos e descansos” (7%).

Já as verbas rescisórias e o FGTS costumam ser inobservados de maneira “casada”, especificamente quando do (não) pagamento da multa de 40% sobre o valor dos depósitos do FGTS como indenização contra a dispensa sem justa causa. Essas mesmas verbas rescisórias quando não pagas também podem influir no seguro-desemprego (3%), uma vez que os sindicatos ou o Ministério do Trabalho não devem autorizar a homologação do distrato laboral irregular, o que compromete os planos do trabalhador que deseja receber as parcelas do benefício, pois necessitaria das guias¹⁰⁸, que só são emitidas com a homologação, para dar entrada no seguro. A mesma premissa vale para o recebimento da “chave do FGTS” pelo trabalhador.

É importante reforçar que os dados em questão se baseiam em demandas individuais. As informações provenientes da análise dos gráficos foram retiradas de sentenças condenatórias prolatadas a partir de reclamações trabalhistas ajuizadas por um único trabalhador, o que certamente se reflete na amostragem citada.

4.2. Ministério Público do Trabalho

¹⁰⁸ Essas guias estão caindo em desuso por conta da automatização do processo, mas eram utilizadas em boa parte do período em que se deu o levantamento de dados e isso se reflete percentualmente na pesquisa.

O Ministério Público brasileiro é constituído pelo Ministério Público da União (MPU) e os Ministérios Públicos dos Estados. O MPU é subdividido em ramos de especialidades distintas: o Ministério Público Federal (MPF), Ministério Público Militar, Ministério Público do Distrito Federal e Territórios e, finalmente, o Ministério Público do Trabalho. Entretanto, o Ministério Público da União não possui estrutura própria, confundindo-se com o MPF, especialmente porque o chefe deste também acumula o cargo de chefe do MPU¹⁰⁹.

O fundamento legal basilar do Ministério Público é o art. 127 da Constituição:

Art. 127. O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

§ 1º São princípios institucionais do Ministério Público a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional.

§ 2º Ao Ministério Público é assegurada autonomia funcional e administrativa [...].

§ 3º O Ministério Público elaborará sua proposta orçamentária dentro dos limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias.

Esse dispositivo denota a função institucional do Ministério Público de defesa da sociedade e seus interesses difusos. A Constituição também confirmou conquistas anteriores do *Parquet* como a independência funcional e a autonomia orçamentária e também atribuiu ao MP atuação extrajudicial e independente do Poder Judiciário, sendo um importante marco do estabelecimento do MP como função essencial à Justiça.

O texto constitucional também confere ao Ministério Público a possibilidade de controle externo dos três poderes da República. Essa topografia disciplinada pela Constituição suscita discussões acerca da sua natureza jurídica, que seria de um quarto poder republicano, devido à tríplice autonomia funcional, financeira e administrativa. No entanto, a Lei também retira do MP a prerrogativa de nomear os seus chefes, o que Nunes¹¹⁰ entende que confere ao MP a natureza de “quase poder”.

Sendo um dos braços do MPU, o Ministério Público do Trabalho foi o que ganhou mais novas atribuições do texto Constitucional de 1988, pois anteriormente possuía um

¹⁰⁹ CARELLI, 2011, p. 146.

¹¹⁰ NUNES, R. P. **Manual de Princípios Institucionais do Ministério Público**. Rio de Janeiro: Editora Espaço Jurídico, 2001. p. 18-19.

perfil basicamente consultivo e interveniente¹¹¹. O *Parquet* laboral surgiu como órgão parecerista para exercer a função de fiscal da Lei (*custus legis*) somente na segunda instância junto aos Tribunais Regionais do Trabalho. Embora o Ministério Público do Trabalho venha sendo paulatinamente “interiorizado”, com a criação de Procuradorias Municipais, a sua estrutura subordinada à divisão dos TRT’s em regiões é uma herança da época menos proativa do *Parquet*¹¹².

Tal configuração engessava a atuação ministerial, o que deixou de ocorrer com as disposições da Constituição Cidadã e, posteriormente, da Lei Complementar n. 75/1993 que também enumerou os componentes do Ministério Público do Trabalho no seu artigo 85:

Art. 85. São órgãos do ministério público do trabalho:
I - o Procurador-Geral do Trabalho;
II - o Colégio de Procuradores do Trabalho;
III - o Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho;
IV - a Câmara de Coordenação e Revisão do Ministério Público do Trabalho;
V - a Corregedoria do Ministério Público do Trabalho;
VI - os Subprocuradores-Gerais do Trabalho;
VII - os Procuradores Regionais do Trabalho;
VIII - os Procuradores do Trabalho.

Com o advento da Constituição da República de 1988 e a regulamentação submetida pela Lei Orgânica do Ministério Público da União (LC n. 75/1993), o Ministério Público do Trabalho passou a gozar de autonomia externa e interna. A autonomia externa refere-se a ter definida atuação bastante ampla perante a Justiça do Trabalho (art. 83), principalmente com o oferecimento de Ação Civil Pública (art. 83, III). Já a autonomia interna (art. 84) se materializa na investigação promovida pelo próprio órgão, geralmente utilizando inquéritos civis (art. 84, II) para tanto.

No âmbito ministerial trabalhista, os inquéritos civis (IC) são definidos quanto ao seu conceito, natureza jurídica e objeto pelo artigo 1º da Resolução n. 69/2007 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho (CSMPT):

Art. 1º. O inquérito civil, de natureza unilateral e facultativa, será instaurado para apurar fato que possa autorizar a tutela dos interesses ou direitos a cargo do ministério público do trabalho nos termos da legislação aplicável, servindo

¹¹¹ A única exceção era para as causas trabalhistas que envolvessem interesses de menor.

¹¹² CARELLI, 2011, p. 148-149.

como preparação para o exercício das atribuições inerentes às suas funções institucionais.

Parágrafo único. O inquérito civil não é condição de procedibilidade para o ajuizamento das ações a cargo do ministério público do trabalho, nem para a realização das demais medidas de sua atribuição própria.

Segundo Medeiros Neto, as hipóteses de encerramento do inquérito civil são ausência de fundamento fático-jurídico, ilegitimidade ou ausência de atribuição funcional do membro do MPT, assinatura do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou propositura de Ação Civil Pública¹¹³. Quanto às duas últimas, são ensejadoras da maior parte da atuação judicial ativa do Ministério Público do Trabalho, através do ajuizamento de ACP's ou de ações de execução de TAC.

Quando os inquéritos civis instaurados pelo MPT são arquivados por ajuizamento de ação, geram novos expedientes administrativos chamados de “Procedimento de Acompanhamento Judicial” (PAJ), com número próprio. São estes procedimentos que compõem a base de dados explorada para esta pesquisa, também para nivelar estes dados com aqueles trazidos da atuação da Superintendência Regional do Trabalho por intermédio de ofícios expedidos por Juízes. Esse nivelamento refere-se a manter os dados, ainda que de diferentes órgãos, com a mesma origem, qual seja as ações individuais e coletivas tramitadas perante a Justiça do Trabalho.

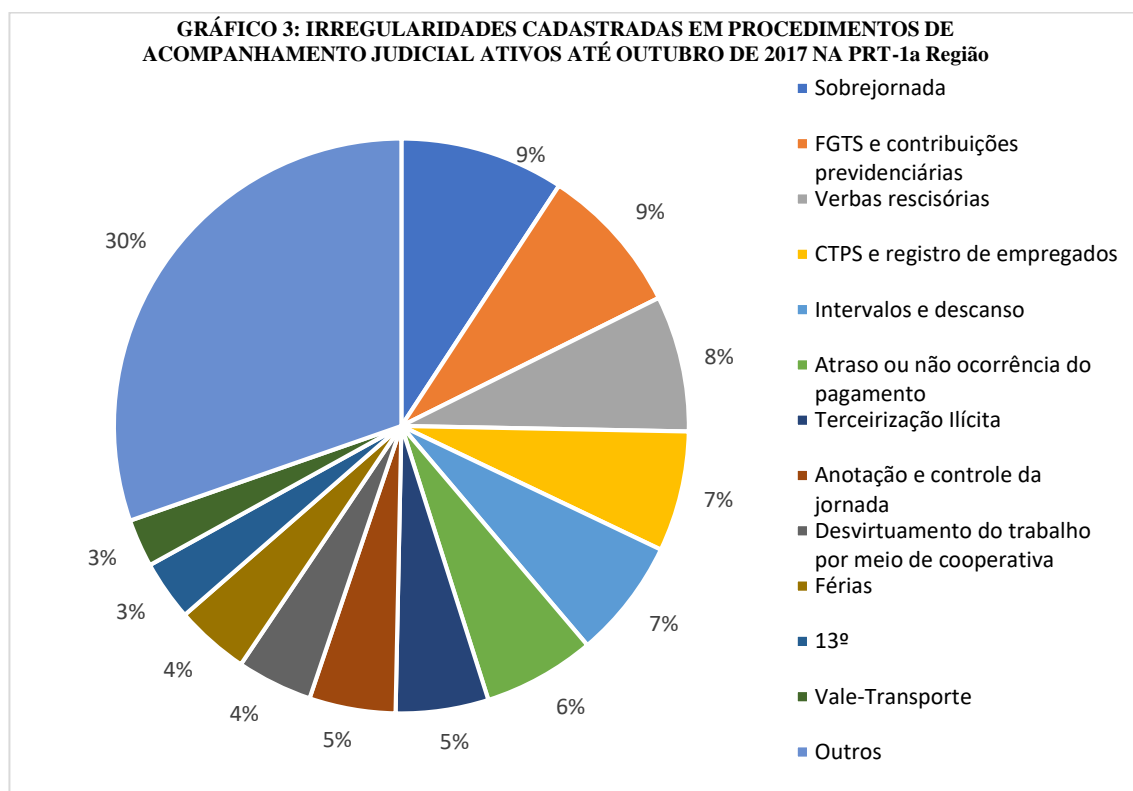
4.2.1. Análise descritiva dos dados obtidos

Atualmente o Ministério Público do Trabalho possui uma plataforma digital interna chamada MPT Delphos, para acesso exclusivo de seus membros, servidores e colaboradores. Esta plataforma oferece dados precisos da atuação do *Parquet*, com base nas informações inseridas no sistema interno de trabalho do MPT (MPT Digital), referentes às notícias de fato, inquéritos civis instaurados e ações ajuizadas ou que o *Parquet* atuou como *custus legis*.

No MPT Delphos é possível separar os dados por Regional e por procedimento administrativo realizado. Assim sendo, para a presente pesquisa, foi realizado recorte a

¹¹³ MEDEIROS NETO, X. T. de. **A atividade de investigação do Ministério Público do Trabalho (apontamentos)**. Brasília: 2016. p. 73.

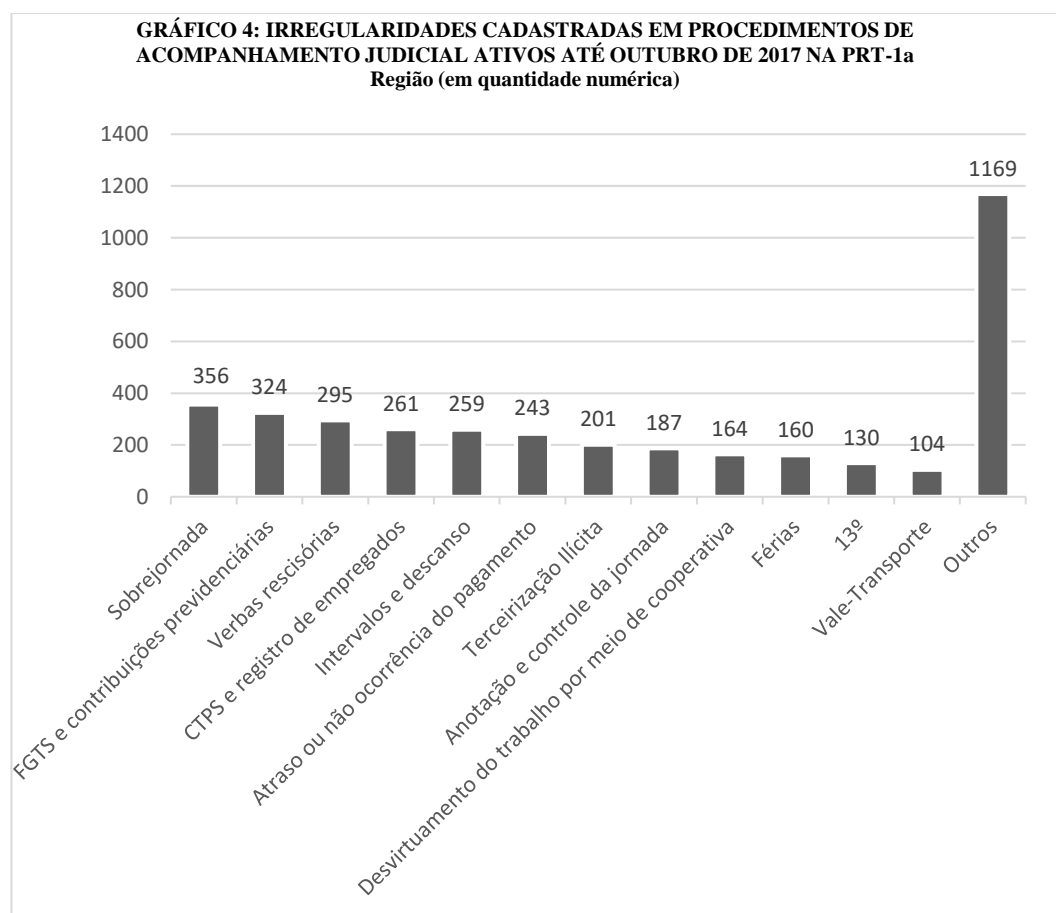
partir dos procedimentos de acompanhamento judicial com *status* ativo (ou seja, não arquivados) no ano de 2017 até o mês de outubro, instaurados pelos membros da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ). A amostragem revela as irregularidades trabalhistas com mais aparições ante a atuação ministerial investigativa do *Parquet* laboral.



Inicialmente é preciso pontuar que a larga atuação, com inúmeros desvios na seara trabalhista sendo absorvidos pelo temário de investigação do MPT, ainda que mormente na tutela de direitos coletivos e difusos, explicam o auto percentual do rótulo de dados “Outros”, que responde por 30% do espaço amostral. O critério utilizado, até para fins de apresentação gráfica dos dados, foi que as ocorrências com menos de 104 citações seriam absorvidas em “Outros”. Este número foi o referencial pelo fato de ser a soma dos ilícitos relacionados a Vale-Transporte, sendo que o próximo tema na ordem respondia por 91 ocorrências (13 a menos). Devido a este hiato quantitativo, optou-se pelo referido recorte da discriminação de ocorrências. Mas com a grande variedade de ilícitos, as ocorrências menos frequentes juntas somaram 30% do total.

Já as irregularidades mais frequentes foram as concernentes à sobrejornada e “FGTS e contribuições previdenciárias”, com 9% de frequência, seguidas por verbas rescisórias e registro de empregados (8%), “intervalos e descanso” e “atraso ou não ocorrência de pagamento” (7%) e terceirização ilícita (6%).

A seguir a disposição quantitativa dos dados:



Novamente é preciso enfatizar a atuação do *Parquet* diante dos números absolutos observados. Foram 3.853 ocorrências somadas demonstram alguns fatores inerentes à atuação do MPT. A sua já celebrada independência funcional, com o incentivo para instauração de inquéritos civis de ofício podem originar ações na Justiça do Trabalho e a atuação judicial mais proativa e substancial, embora valha fazer a ressalva de que os inquéritos civis não são pré-requisitos para o ajuizamento de ações. Se o membro do MPT

já tiver o entendimento de que as irregularidades estão sendo perpetradas, pode partir diretamente para a esfera judicial.

O alto número absoluto de ocorrência também demonstra que a estrutura simplificada do órgão para o recebimento de denúncias, seja de órgãos oficiais ou da sociedade civil ou pessoas físicas, é bastante positiva. O Ministério Público do Trabalho recebe denúncias diretamente no seu sítio eletrônico, que naturalmente passam por triagem e avaliações formais prévias, sendo algumas descartadas por completa incompatibilidade com a atuação ministerial. De outra parte, outras tantas simples denúncias, que podem ser anônimas, se transformarão em notícias de fato (fase preliminar do inquérito civil) e serão apreciadas diretamente por um Procurador do Trabalho. O recebimento de denúncias no MPT tem se pautado pela democratização e simplificação do processo.

Sobre os dados apresentados, alguns ilícitos verificados entre os mais frequentes, especificamente a terceirização ilícita e o desvirtuamento do trabalho por meio de cooperativa, denotam atuação própria do Ministério Público do Trabalho, com direcionamento maior para as violações de direitos com implicações de grande porte sobre uma coletividade. De resto, são observadas diferenças sutis no “ranking” dos ilícitos mais frequentes verificados junto à Fiscalização do Trabalho, mas uma análise sistemática revela que as irregularidades com mais aparições permanecem as mesmas, ainda que extraídas de uma base de dados muito mais profusa, inclusive quanto à natureza dos direitos defendidos.

4.3. Análise crítica e conjugada dos dados obtidos junto à Fiscalização do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho

Apoiando-se em entendimentos pessoais, modulados pela atuação profissional como estagiário, em períodos subsequentes, da Superintendência Regional do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro e da Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região, e, finalmente, sendo embasado pela literatura largamente referenciada ao longo deste estudo, passa-se à análise crítica pela perspectiva institucional dos dados anteriormente dispostos.

É relevante frisar novamente a procedência institucional totalmente diversa das informações, não obstante sejam originárias, em primeira instância, dos Tribunais do Poder Judiciário Trabalhista. Os dados trazidos da SRTE são objetos de pedidos de fiscalização arbitrados pela Justiça do Trabalho, enquanto os dados da PRT1 advêm de ações ajuizadas pelo *Parquet* também na Justiça do Trabalho, precedidas de toda a metodologia atinente à atividade investigativa do Ministério Público do Trabalho. Portanto, a origem judicial de toda a base amostral da pesquisa é um fator a ser sublinhado, bem como os resultados semelhantes da amostragem de ambas as instituições.

No gráfico 1, com o percentual das irregularidades na atividade da Fiscalização do Trabalho, é possível notar o empate absoluto entre a incidência do não pagamento de verbas rescisórias e da falta de registro em CTPS. É deveras simbólico do objeto de estudo deste trabalho que tais dados traduzam como o trabalhador brasileiro está desguarnecido quando entra e quando sai dos seus empregos. Ele precisa recorrer ao judiciário para obter direitos que deveriam ser praxe, meros atos administrativos incontroversos, mas se convertem em fonte de frustrações. Essas ocorrências também estão em grande percentual no Gráfico 3, com os dados do MPT.

Neste mesmo Gráfico 3, a Sobrejornada aparece com maior incidência. Em se tratando da atuação do MPT, que protege precipuamente a coletividade, é possível inferir que empresas submetem enormes contingentes de trabalhadores a jornadas laborais que encontram paralelos até com os idos da Revolução Industrial. A referida sobrejornada só é computada como uma irregularidade quando ultrapassa as duas horas extras já permitidas pela legislação além das 8 horas diárias de trabalho. Ou seja, existem grandes quantidades de obreiros trabalhando mais de 10 horas por dia. Entre dormir e o deslocamento para o labor, não tende a sobrar muito tempo para passar com a família e ter uma qualidade de vida aceitável.

Na mesma linha, também se identifica a alta incidência do desrespeito aos intervalos e descansos garantidos por Lei. Essa irregularidade refere-se a violações do descanso semanal remunerado e intervalos intrajornada e extrajornadas. Quando se analisa os dados gerais de maneira holística, conjugando a sobrejornada com os intervalos

e descansos e anotações e controle de jornada fraudulentos, também presente, percebe-se que o trabalhador médio mal tem tempo para necessidades básicas físicas e psicológicas em meio ao denodo cotidiano.

O Fundo de Garantia sobre o Tempo de Serviço (FGTS) também é sistematicamente desrespeitado no âmbito das duas instituições aqui estudadas, o que é observado nos dados. Mesmo com a atuação da Fiscalização do Trabalho direcionando grandes esforços para a essa ocorrência, devido ao atual espírito arrecadatário de tributos da carreira dos Auditores-Fiscais, a falta de depósito do FGTS e a inobservância da multa rescisória de 40% são rotinas impostas pelo patronato aos seus funcionários. O Fundo, que era pra constituir uma “rede de proteção em caso de imprevistos”, não vem desempenhando essa função para grande parte da classe trabalhadora. Vale notar que esta grave violação já decorre de um desmonte de direitos, que foi o fim da estabilidade decenal, sendo supostamente compensado pela instituição do FGTS.

O atraso ou não ocorrência de pagamento é visto com enorme profusão em ambas as fontes. Este é um ilícito trabalhista que gera consequências imediatas na qualidade de vida e no padrão de consumo do trabalhador. Por óbvio, graves consequências psicológicas também acontecem. É possível imaginar a sensação de desolamento de angústia do operário que fica sem a sua remuneração, não podendo colocar em prática seus planos e tendo que abrir mão de outros tantos pelo fato de o empregador não estar cumprindo com a sua obrigação contratual. É um flagrante ataque à dignidade do trabalhador.

Em verdade, todas as irregularidades verificadas têm isso em comum.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito do Trabalho atravessa um momento turbulento na sua história em geral, e no Brasil principalmente. O autor Ulrich Beck¹¹⁴ chegou a conceituar um recente processo de precarização do trabalho na Europa como a “Brasilianização do Ocidente”. Pesquisas como esta aqui desenvolvida ajudam a demonstrar que essa não é uma impressão equivocada. O *status* constitucional de direito fundamental conferido pela Carta Magna de 1988 a diversos institutos trabalhistas pouco importa na hora que o empregador sonega os direitos dos seus empregados. A força normativa e o próprio texto da Lei Fundamental denotam um projeto de sociedade que não só deixou de se confirmar, como fracassa de maneira retumbante. O insistente ataque aos direitos trabalhistas é um ataque à Ordem Constitucional e uma desmoralização e desprestígio das instituições brasileiras.

E eis que a presente pesquisa se relaciona com o referencial teórico previamente estabelecido. O sistemático desmonte de direitos constitucionais fundamentais, direitos humanos com aplicabilidade supranacional, não pode ou não deveria ser tolerado com a complacência que se verifica no Brasil por parte do Estado. Mas é o que ocorre a olhos vistos e é reconhecido como verdade incontestável, chegando a ser defendido como uma prática de preservação do patronato contra a “agressiva” legislação que tutela os direitos do trabalhador. Entretanto, são recorrências de ilicitudes que afetam gravemente o núcleo de direitos fundamentais do trabalhador. Mesmo com a estatura dos bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho, este goza de desprestígio quando comparado aos crimes punidos pelo Direito Penal ou até os descumprimentos contratuais do Direito Civil.

Neste ponto, o fenômeno conhecido como *dumping* social, explicado ao longo da exposição, ganha forma e conteúdo. A prática consiste no expediente de cometer ilícitos trabalhistas, ocasionando concomitantemente a precarização dos direitos fundamentais do obreiro e a atuação comercial desleal, na qual se obtém vantagem ilegal por não observar preceitos legais do trabalho, enquanto outros empregadores o fazem. Com efeito, o Direito do Trabalho é paradoxal, pois representa o controle capitalista sobre os

¹¹⁴ OLIVEIRA, 2001, p. 43.

mecanismos de organização do trabalho e a intenção de promover justiça social através do trabalho digno realizado.

No entanto, é a faceta capitalista que tem sido mais presente, o que se percebe pelo *dumping* social estar ocorrendo com frequência alarmante. Consequentemente, o fenômeno já foi objeto de apreciação pelo Poder Judiciário com condenações e um Enunciado Normativo na Jornada de Direito Material e Processual dos Juízes do Trabalho. O posicionamento do judiciário foi literalmente provocado pela tamanha incidência observada das práticas *dumpistas*. Não obstante, as empresas que praticam tal desvio de conduta o realizam contando também com a morosidade do judiciário e as diversas possibilidades recursais. O processo que se estende prejudica de maneira muito contumaz e perversa o trabalhador, que geralmente precisa da prestação jurisdicional célere para obter seu salário ou verbas rescisórias que inapelavelmente colocarão “comida nos pratos” da sua família. Urge a necessidade de o judiciário atentar para essa realidade e combatê-la de maneira efetiva e direta

O fato de a Justiça do Trabalho servir como mero instrumento para a perpetração de ilícitos é um grande e inadmissível paradoxo. A famigerada frase “Vá procurar seus direitos na Justiça”, difundida entre empregadores e direcionada a empregados, demonstra a aura de impunidade que paira sobre o aparato judicial trabalhista. O *dumping* social é causa e efeito do tratamento dispensado pela Justiça do Trabalho aos direitos dos trabalhadores que recorrem ao seu auxílio. Quando não há a completa impunidade, esta ocorre de maneira parcial, com os incentivados acordos judiciais na esfera trabalhista que, invariavelmente, representam a abdicação de direitos incontroversos por parte do trabalhador e uma considerável economia para o patrimônio do empregador.

Com a constatação de que não cumprir as disposições de Direito do Trabalho é um negócio rentável, a rede de proteção social ao trabalhador, composta pela própria Justiça do Trabalho, os sindicatos, a Fiscalização do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, precisa se mobilizar para impedir que tais condutas ilícitas sigam se perpetuando. Porém “a rede” também é vítima de situações que se inserem na observada precarização do Direito do Trabalho. Além dos problemas elencados na Justiça do Trabalho, os sindicatos possuem atuação histórica discreta e incipiente, sempre

aparelhados ao Estado por consequência da matriz fascista e corporativista do laboral pátrio.

Já a Fiscalização do Trabalho sofre com a parca quantidade de Auditores-Fiscais e o direcionamento majoritariamente arrecadador das suas empreitadas, o que delega a segundo plano as fiscalizações no médio e pequeno empresário e as irregularidades trabalhistas que não se convertem em retorno tributário substancial. Por outro lado, o Ministério Público do Trabalho goza de prestígio e independência funcional sem precedentes no combate à precarização do trabalho, mas isso não necessariamente se traduz num cenário mais positivo para o trabalhador brasileiro. Os dados analisados neste estudo denunciam que os direitos mais básicos dos empregados são ignorados pelo patronato. A repetição de informações dos dados obtidos junto à Superintendência Regional do Trabalho, à qual a Fiscalização do Trabalho está vinculada, e à Procuradoria Regional do Trabalho da 1ª Região esclarece que os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores são surrupiados e que o socorro judiciário tem sido insuficiente e indiferente a essa realidade.

O Direito do Trabalho se revela como a arena da luta de classes contemporânea. E é notório que o proletariado tem sido nocauteado nessa contenda. A indiferença da sociedade em relação ao que vivenciam os trabalhadores, principalmente os mais pobres, com a sistemática negação de direitos, que lhe são conferidos pela Constituição da República, é sintomática do projeto de comunidade que tem sido posto em prática. Conforme enuncia Souto Maior, é hora de a sociedade resgatar sua capacidade de se indignar. A verificação de que os ilícitos trabalhistas corriqueiros, que enxameiam a Justiça do Trabalho, são direitos basilares e incontroversos, refletindo diretamente na (falta de) dignidade do trabalhador, é constatar a realidade perversa à qual o operário brasileiro está submetido (condenado).

BIBLIOGRAFIA

ALVAR, M. V. Q. Os direitos fundamentais nas relações de trabalho. In: **Revista FMU Direito**, ano 29, n. 43, p.113-127. São Paulo, 2015. Disponível em: <http://www.revistaseletronicas.fmu.br/index.php/FMUD/article/view/694/828>. Acesso em: 05 nov 2017.

AROUCA, J. C. Reclamação Trabalhista. Brasil Campeão. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, n. 30, jan/jun, p. 37-42. Campinas: TRT-15ª Região, 2007.

BELMONTE, A. A.; VON ADAMOVICH, E. H. R. Aspectos da Flexibilização Trabalhista. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, n. 31, jan/ago, p. 51-57. Rio de Janeiro: TRT-1ª Região, 2002.

CARDOSO, A.; LAGE, T. **As normas e os fatos: desenho e efetividade das instituições de regulação do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

CARELLI, R. de L. **O mundo do trabalho e os Direitos Fundamentais: O Ministério Público do Trabalho e a representação funcional dos trabalhadores**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2011.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16ª ed. São Paulo: LTr, 2017.

_____. Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho. In: **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**, n. 2. Vitória: FDV, 2007. p. 11-39. Disponível em: <http://sisbib.fdv.br/index.php/direitosegarantias/article/view/40>. Acesso em: 07 nov 2017.

FROTA, P. M. *Dumping* social: quando o Juiz do Trabalho combate a concorrência desleal empresarial. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, v. 47, n. 92, jan/jun. Belém: TRT 8ª Região, 2014.

GUIMARÃES, F. R. Débitos salariais e princípio da dignidade. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, v. 23, n. 50, jul/dez., p. 97-113. Rio de Janeiro: TRT-1ª Região, 2011.

MIRAGLIA, L. M. M. O Direito do Trabalho como instrumento de efetivação da dignidade social da pessoa humana no capitalismo. in: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região**, v.49, n.79., jan./jun. Belo Horizonte: 2009, p. 149-162.

MEDEIROS NETO, X. T. de. **A atividade de investigação do Ministério Público do Trabalho (apontamentos)**. Brasília: 2016.

MUNIZ, M. K. DE C. B.; ROCHA, C. J. Os Direitos Fundamentais e o Direito do Trabalho. in: **Lex Magister**. internet. Disponível em: http://www.lex.com.br/doutrina_26646253_os_direitos_fundamentais_e_o_direito_do_trabalho.aspx. Acesso em 07 nov 2017.

NUNES, R. P. **Manual de princípios institucionais do Ministério Público**. Rio de Janeiro: Editora Espaço Jurídico, 2001.

OLIVEIRA, M. A. S. de. A crise do poder normativo. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região**, n. 30, nov/dez., p. 36-52. Rio de Janeiro: TRT-1ª região, 2001.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos do Homem** (1948). Disponível em: http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/atuacao-e-conteudos-de-apoio/legislacao/direitos-humanos/declar_dir_homem.pdf. Acesso em: 06 nov 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Constituição (1946)**. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em: 05 nov 2017.

RAMOS FILHO, W. Delinquência patronal, repressão e reparação. in: **Revista Direito UNIFACS – Debate Virtual**, n. 101. Salvador: 2008. Disponível em: <http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/443>. Acesso em: 10 nov 2017.

SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais**: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 11ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

Secretaria de Comunicação Social do Tribunal Superior do Trabalho. **Processos em fase de execução também podem ser resolvidos por acordo**. Brasília, 01 dez 2011. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89dk/content/processos-em-fase-de-execucao-tambem-podem-ser-resolvidos-por-acordo/pop_up?_101_instance_89dk_viewmode=print. Acesso em: 22 nov. 2017.

SILVA., C. C. da. A proteção ao trabalho na Constituição Federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil. In: **Constituição, Economia e Desenvolvimento: Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional**. vol. 4, n. 7, jul.-dez. Curitiba: 2012.

SOUTO MAIOR, J. L. O dano social e sua reparação. In: **Revista Ltr**, v.71, n. 11, p.1317-1323. São Paulo: Ltr, 2007.

_____. **História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho**, Volume I: Parte II. São Paulo: LTr, 2017.

SOUTO MAIOR, J. L.; MENDES, R.; SEVERO, V. S. **Dumping social nas relações de trabalho** – 2ª ed. São Paulo: LTr, 2014.

TEIXEIRA, C. de N. S. G.; FRANKLIN, G. O papel do Juiz ativo no combate ao dano social na Justiça do Trabalho. In: **Sinapse Múltipla**, 3(2), dez., 112-128. Belo Horizonte: PUC-MG, 2014.

SANTOS, E. R. dos. O *Dumping* social nas relações de trabalho – formas de combate. In: **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 19, n. 20, p. 64-79. Campinas: Escola Judicial do TRT, 2016, p. 67.

TREVISAN, L. S. Os direitos fundamentais sociais na teoria de Robert Alexy. In: **Cadernos do Programa de Pós-Graduação em Direito/UFRGS**, Volume X, n. 1., p. 199-244. Porto Alegre: 2015. p. 205.

BIBLIOGRAFIA LEGAL

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, com as alterações determinadas pelas Emendas Constitucionais de Revisão nos 1 a 6/94, pelas Emendas Constitucionais nos 1/92 a 91/2016 e pelo Decreto Legislativo no 186/2008. – Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

_____. Consolidação das Leis Trabalhistas (Decreto-Lei n. 5.452 de 1º de maio de 1943). **CLT**. São Paulo: LTr, 2015.

_____. Lei Complementar n. 75 de 20 de maio de 1993. Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 24 nov 2017.

CONSELHO SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Resolução n. 69 de 12 de dezembro de 2007. Disciplina, no âmbito do Ministério Público do Trabalho, a instauração e tramitação do inquérito civil, conforme artigo 16 da Resolução nº 23, de 17 de setembro de 2007, do Conselho Nacional do Ministério Público. Disponível em: <http://pgt.mpt.mp.br/externo/csmpt/resolucoes/resolu69.pdf>. Acesso em: 24 nov 2017.

BIBLIOGRAFIA JURISPRUDENCIAL

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo: 00661-2010-157-03-00-8 RO; Data de Publicação: 27/08/2010; Órgão Julgador: Primeira Turma; Relator: Manuel Cândido Rodrigues; Revisor: Marcus Moura Ferreira. DEJT. Página 104.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional Do Trabalho da 3ª Região; Processo: 00694-2009-061-03-00-5 RO; Data de Publicação: 07/12/2009; Órgão Julgador: Quart Turma; Relator: Antonio Álvares da Silva; Revisor: Luiz Otavio Linhares Renault; DEJT. Página 115.

SÃO PAULO. Tribunal Regional Do Trabalho da 15ª Região RO-00001858-47.2011.5.15.0096. 3ª Turma, 6ª Câmara, Jundiaí, São Paulo.

GOIÁS. Tribunal Regional Do Trabalho da 18ª Região RO-0000804-34.2012.5.18.0191, Relator. Eugênio José Cesário Rosa, 1ª Turma, Goiânia, Goiás, 06/05/2013.